

# Webinaire PRST4



Vendredi 27 septembre à 11h



Employeurs, comment rendre votre  
DUERP plus efficace : prise en compte  
des RPS, du genre et du climat



**GEST**

Grand Est Santé au Travail

**aract**

Grand Est



**PRST 4**

Plan Régional Santé au Travail

GRAND EST | 2021-2025

**OPPBTP**

<https://prst-grand-est.fr/>



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
ET DE L'EMPLOI

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités (DREETS)

Liberté  
Égalité  
Fraternité

# Intervenants

● **Thomas KAPP**  
Directeur régional adjoint  
Responsable du pôle  
politique du travail  
DREETS GRAND EST

● **Dominique HEN**  
Directeur ARACT  
GRAND EST

● **Frédérique LARANGÉ**  
Inspectrice du travail -  
chargée de mission santé  
au travail  
DREETS GRAND EST

● **Marc DEMANGEAT**  
Conseiller prévention  
OPPBTP

● **Julien DEFAUT**  
Agent chargé du contrôle  
de la prévention  
DREETS GRAND EST

● **Muriel DEMARCHE**  
**Emmanuelle MULLER**  
Techniciennes prévention santé  
EPSAT VOSGES



# INTRODUCTION



**Thomas KAPP**

Directeur régional adjoint  
Responsable du pôle politique du travail  
DREETS GRAND EST



## 2019

- ✓ **46 %** des établissements ont un DUERP à jour :
- ✓ **91 %** dans les établissements de plus de 250 salariés
- ✓ **41 %** dans les établissements de moins de 10 salariés.

## 2024

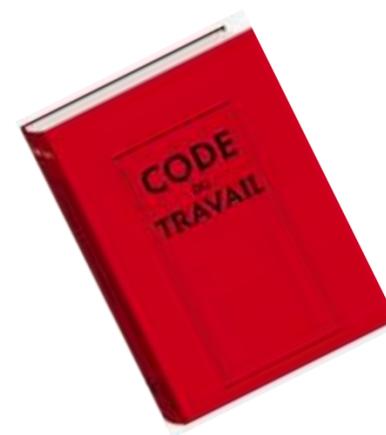
- ✓ Prévention des risques physiques : **42 %**
- ✓ Prévention des risques psychosociaux : **33 %**

- ✓ Outil au **service de la prévention** des risques professionnels
- ✓ Obligation : assurer la **sécurité** et préserver la **santé** des salariés



## *9 principes généraux de prévention*

***Dont : obligation d'évaluer les risques qui ne peuvent être évités et de planifier la prévention***

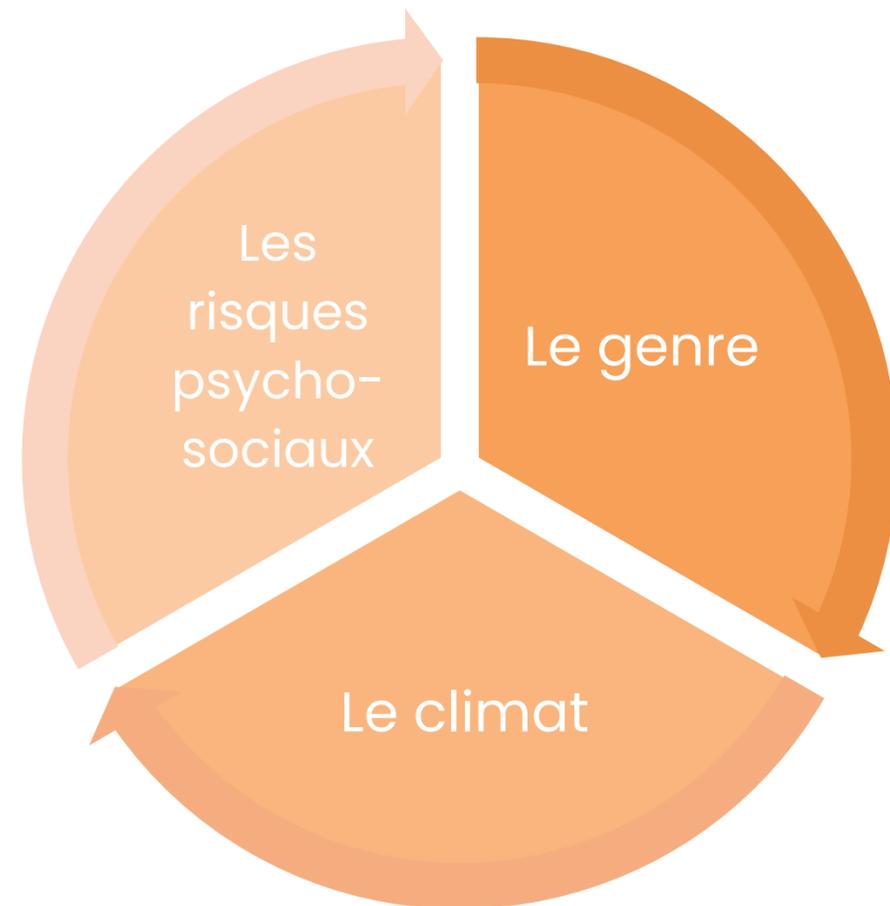


# La loi du 2 août 2021

- ✓ **Renforcement contenu du DUERP** : programme annuel de prévention obligatoire (entreprises de plus de 50 salariés)
- ✓ **Renforcement rôle du CSE** en matière d'évaluation des risques : consulté sur le DUERP et ses mises à jour
- ✓ **Le service de prévention et de santé au travail (SPST)** peut également participer à l'évaluation et la prévention des risques professionnels dans l'entreprise
- ✓ **DUERP à transmettre au SPST à chaque mise à jour**

- ✓ **CSE et CSSCT** : peuvent apporter leur contribution à l'évaluation
- ✓ **Programme annuel de prévention des risques professionnels** (entreprises de plus de 50 salariés) : présenté au CSE
- ✓ **Entreprises de moins de 50 salariés** : liste des actions de prévention doit figurer dans le DUERP

## 3 thématiques sont insuffisamment prises en compte





**Dominique HEN**

Directeur de l'ARACT GRAND EST

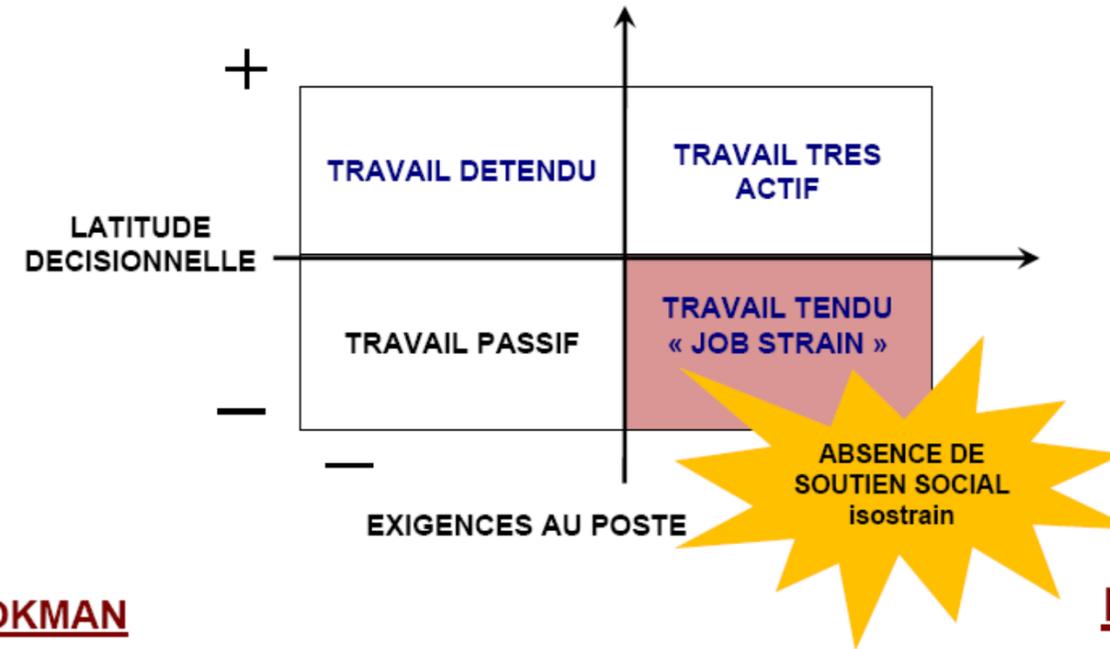
# La prise en compte des RPS dans le DUERP

**aract**  
Grand Est

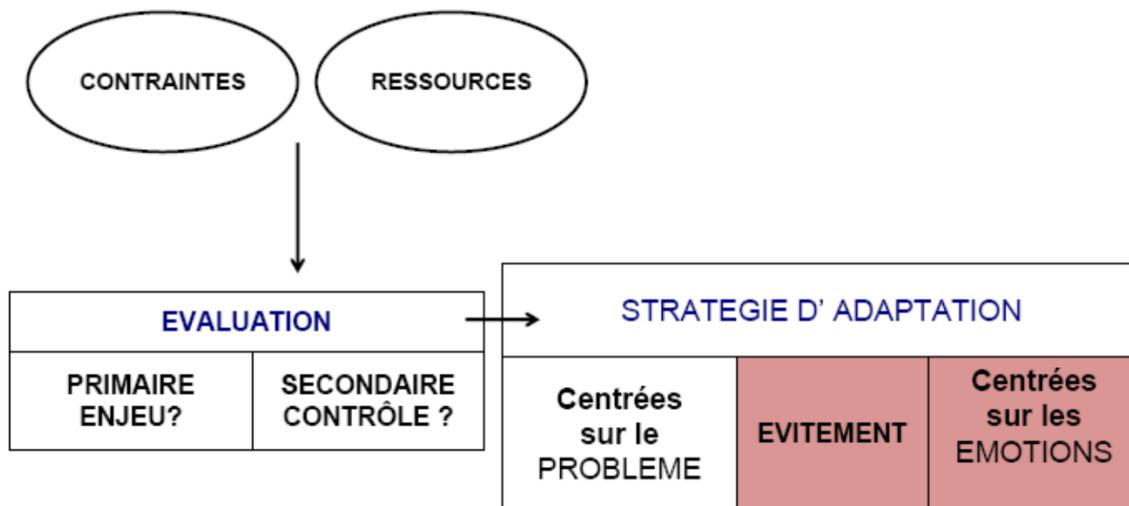


# Les RPS : de quoi parlons-nous ? Des risques plurifactoriels...

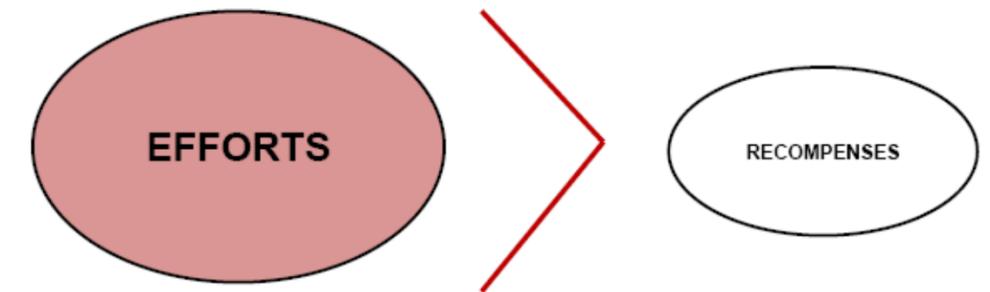
## JOB STRAIN – MODELE DE KARASEK



## MODELE TRANSACTIONNEL – LAZARUS ET FLOKMAN



## EFFORT RECOMPENSE – MODELE DE SIEGRIST



Source de stress !!!

## INDICATEURS PROVISOIRES DE FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

Rapport GOLLAC

### Axe 1. Exigences au travail

- La quantité de travail
- La complexité du travail
- Les difficultés de conciliation entre travail et hors travail
- La pression temporelle

### Axe 2. Exigences émotionnelles

- Relation au public
  - Dont Tensions avec le public
- Empathie, contact avec la souffrance
- Devoir cacher ses émotions
- Peur au travail

### Axe 3. Autonomie – marges de manœuvre

- Autonomie procédurale
- Prévisibilité du travail
- Utilisation et développement des compétences
- Participation, représentation

### Axe 4. Rapports sociaux, relations au travail

- Coopération et soutien
- Conflits, harcèlement
- Reconnaissance
- Leadership (clarté, pilotage du changement)

### Axe 5. Conflits de valeur

- Les « conflits éthiques »
- La « qualité empêchée »

### Axe 6. Insécurité d'emploi

- La sécurité de l'emploi, du salaire de la carrière
  - Dont le changement de qualification ou de métier
- La « soutenabilité » du travail

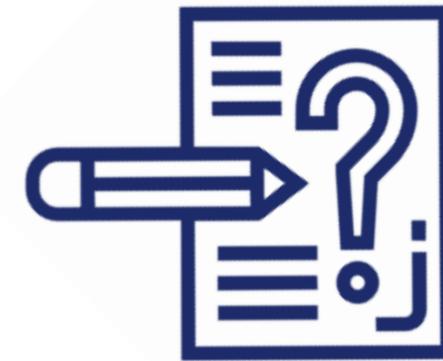
## Exemples



✓ Questionnaire



✓ Outil ludo-pédagogique



✓ Guides

# Dans la pratique, ce qui alimente le DUERP

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
1. Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Mon travail me demande d'être créatif	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Mon travail me permet de prendre souvent des décisions moi-même	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Mon travail demande un haut niveau de compétence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Dans ma tâche j'ai très peu de libertés pour décider comment je fais mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Dans mon travail, j'ai des activités variées	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Mon travail me demande de travailler très vite	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Mon travail me demande de travailler intensément	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Mon travail demande de longues périodes de concentration intense	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Mon travail est très bousculé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Attendre le travail de collègues ou d'autres départements ralentit souvent mon propre travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Mon supérieur prête attention à ce que je dis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Les collègues avec qui je travaille sont amicaux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Avez-vous le sentiment de subir :  Votre rythme de travail  Vos horaires de travail

	Toujours	Souvent	Parfois	Jamais
28. Je dois penser à trop de choses à la fois	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. J'ai du mal à concilier travail et obligations familiales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Au cours de mon travail, je suis amené à	oui	non
30. être en contact avec des personnes en situation de détresse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. devoir calmer des gens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Je suis en contact direct avec le public (clients externes, fournisseurs externes...)  oui  non

Si oui :	Toujours	Souvent	Parfois
33. de vive voix, en face à face	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. par téléphone	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Toujours	Souvent	Parfois	Jamais
35. Dans mon travail, je dois cacher mes émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Je vis des tensions avec un public (clients externes, fournisseurs externes...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. Il m'arrive d'avoir peur pendant mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	oui	non
38. Le personnel de l'entreprise a été consulté au moment de la mise en place des changements importants survenus au cours des trois dernières années	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Je peux interrompre momentanément mon travail quand je le souhaite	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40. Dans mon travail, je peux employer pleinement mes compétences  Toujours  Souvent  Parfois  Jamais

	Toujours	Souvent	Parfois	Jamais
41. Mon travail est reconnu à sa juste valeur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. Au cours de mon travail, je suis exposé à des agressions verbales, des injures, des menaces	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Quelqu'un se comporte systématiquement avec moi de la façon suivante :	oui	non
43. comportement méprisant ("m'ignore, fait comme si je n'étais pas là", "tiens sur moi des propos désobligeant", "m'empêche de m'exprimer", "me ridiculise en public")	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. déni de la qualité de mon travail ("critique injustement mon travail", "me charge de tâches inutiles ou dégradantes", "sabote mon travail, m'empêche de travailler correctement")	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. atteinte dégradante ("laisse entendre que je suis mentalement dérangé", "me dit des choses obscènes ou dégradantes", "me fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante")	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	oui	non
46. Je pense que mon travail est utile aux autres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. Généralement, on m'explique clairement ce que j'ai à faire dans mon travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Toujours	Souvent	Parfois	Jamais
48. Dans mon travail, je dois faire des choses que je désapprouve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. J'ai les moyens de faire un travail de qualité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

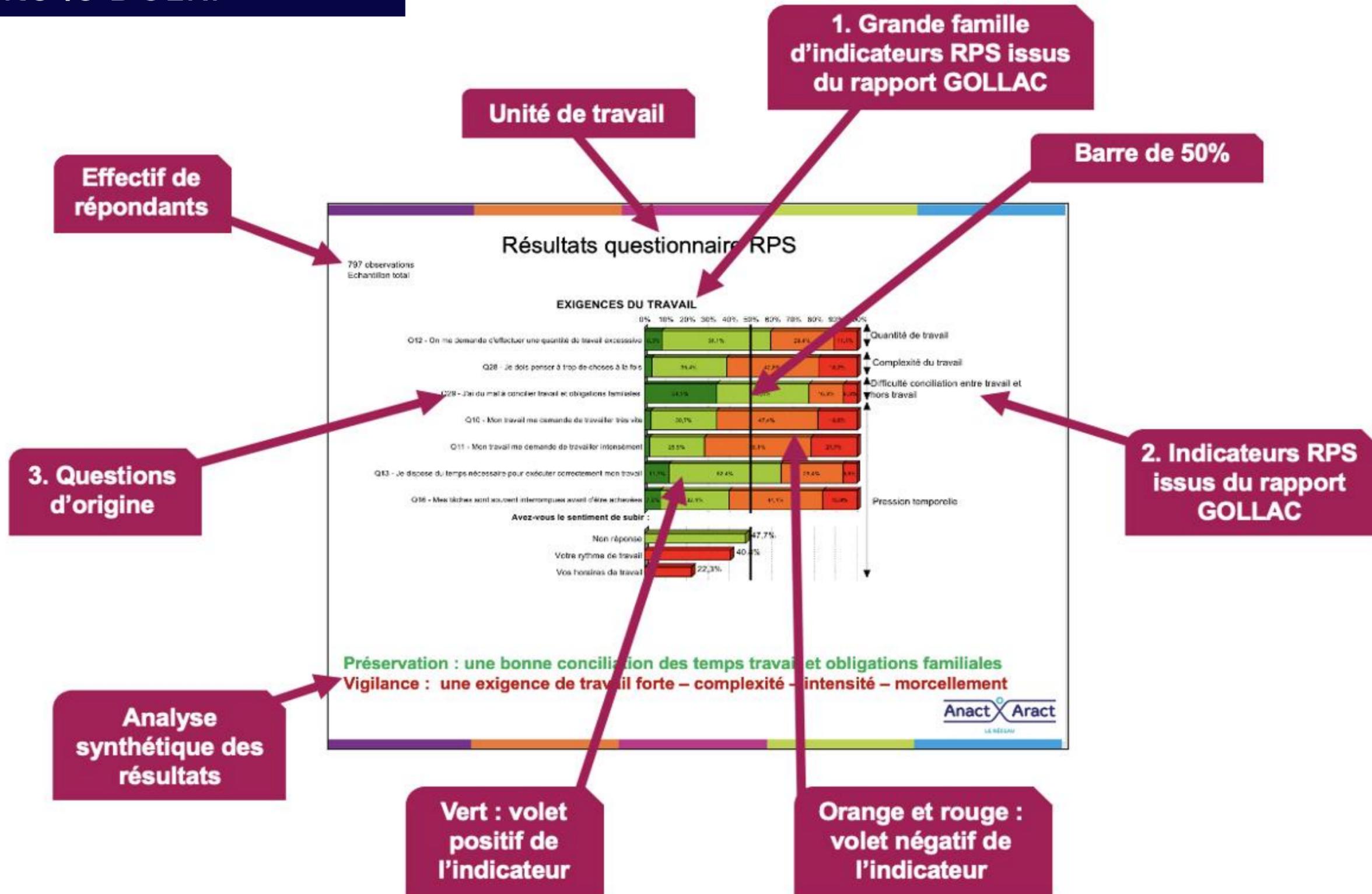
50. Je travaille avec la peur de perdre mon emploi  Toujours  Souvent  Parfois  Jamais

	oui	non
51. Dans les années à venir, je pense devoir changer de qualification ou de métier	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. Je me sens capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à 62 ans	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Variables indépendantes :

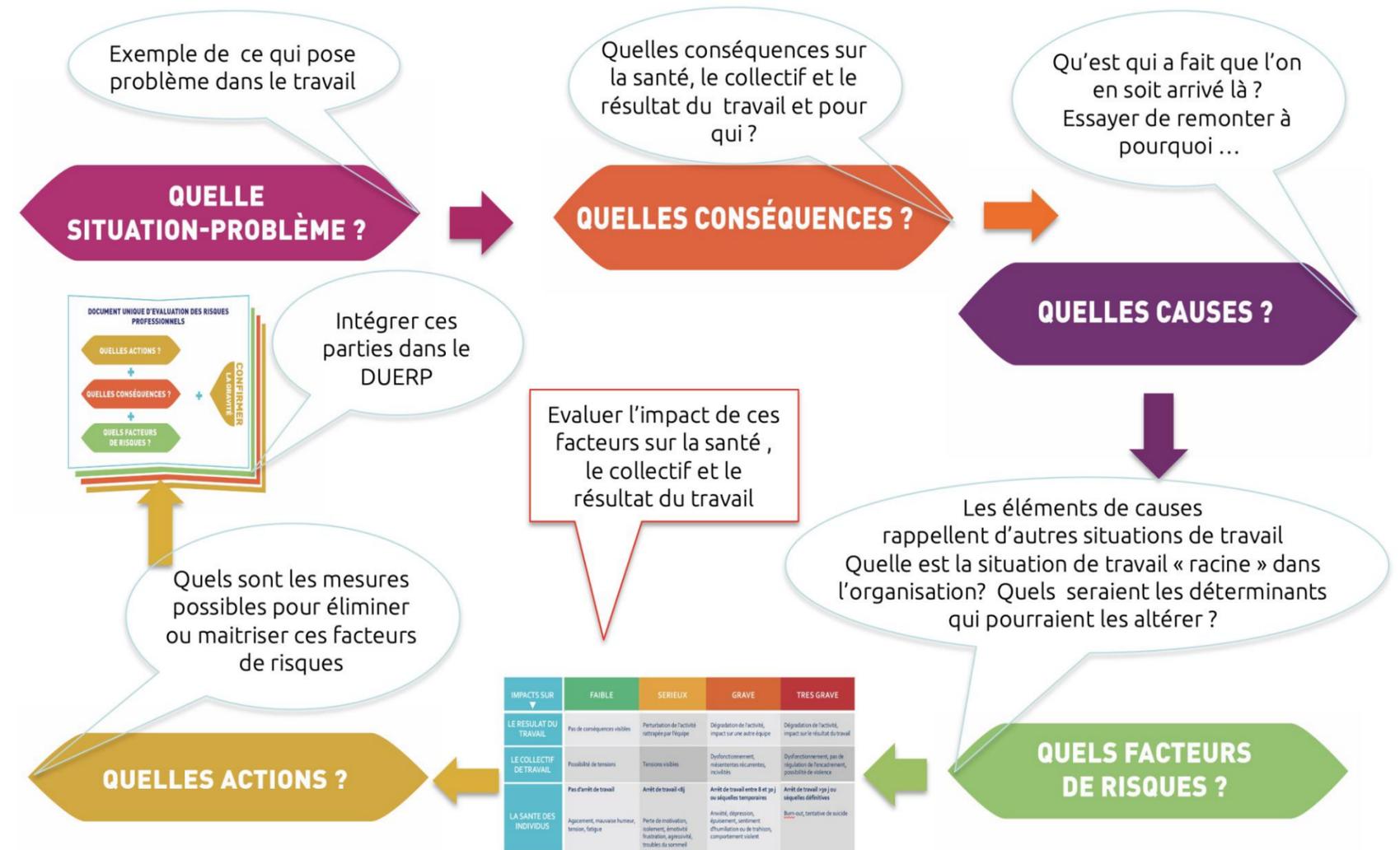
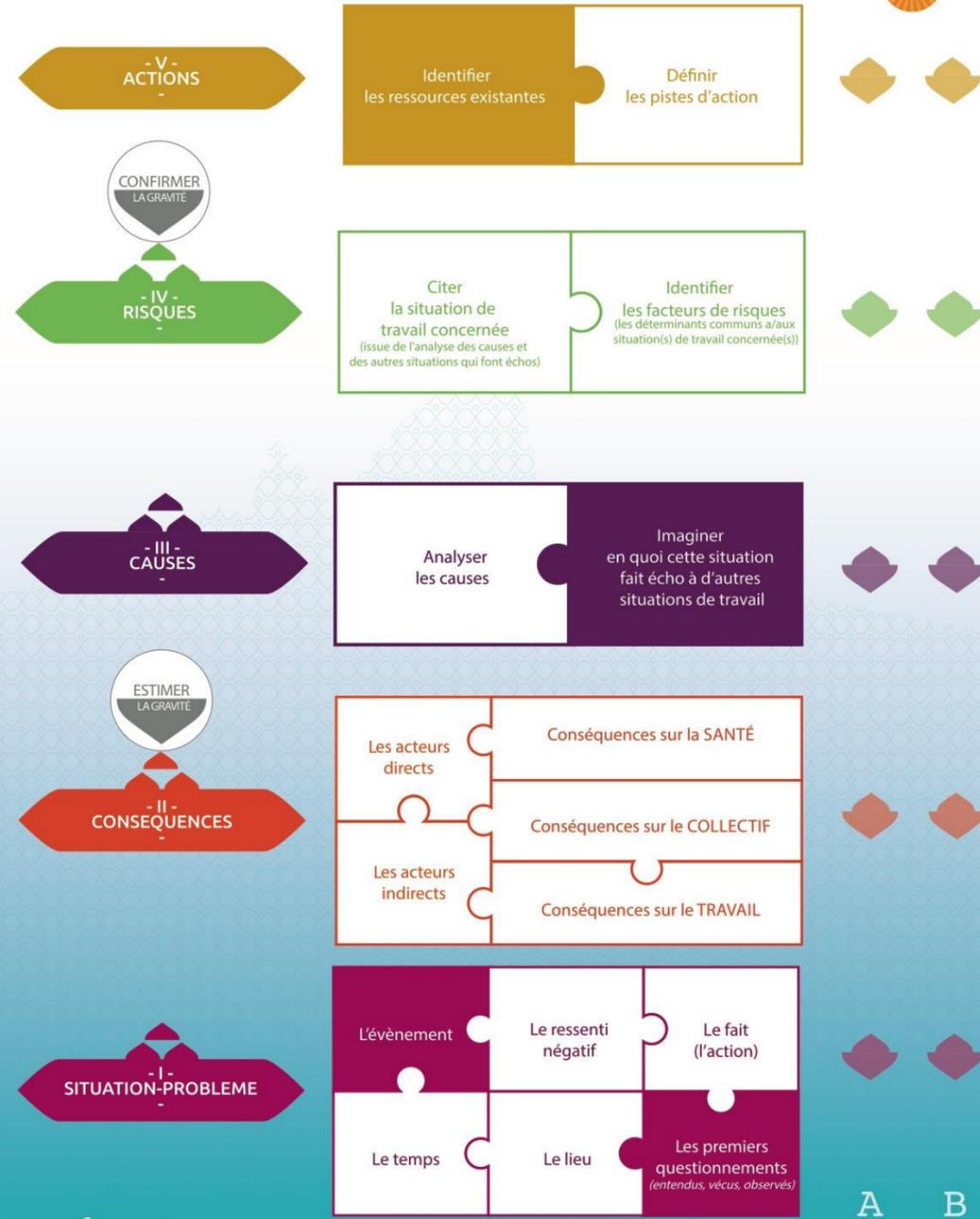
- ✓ Sexe
- ✓ Unité fonctionnelle de risques

# Dans la pratique, ce qui alimente le DUERP

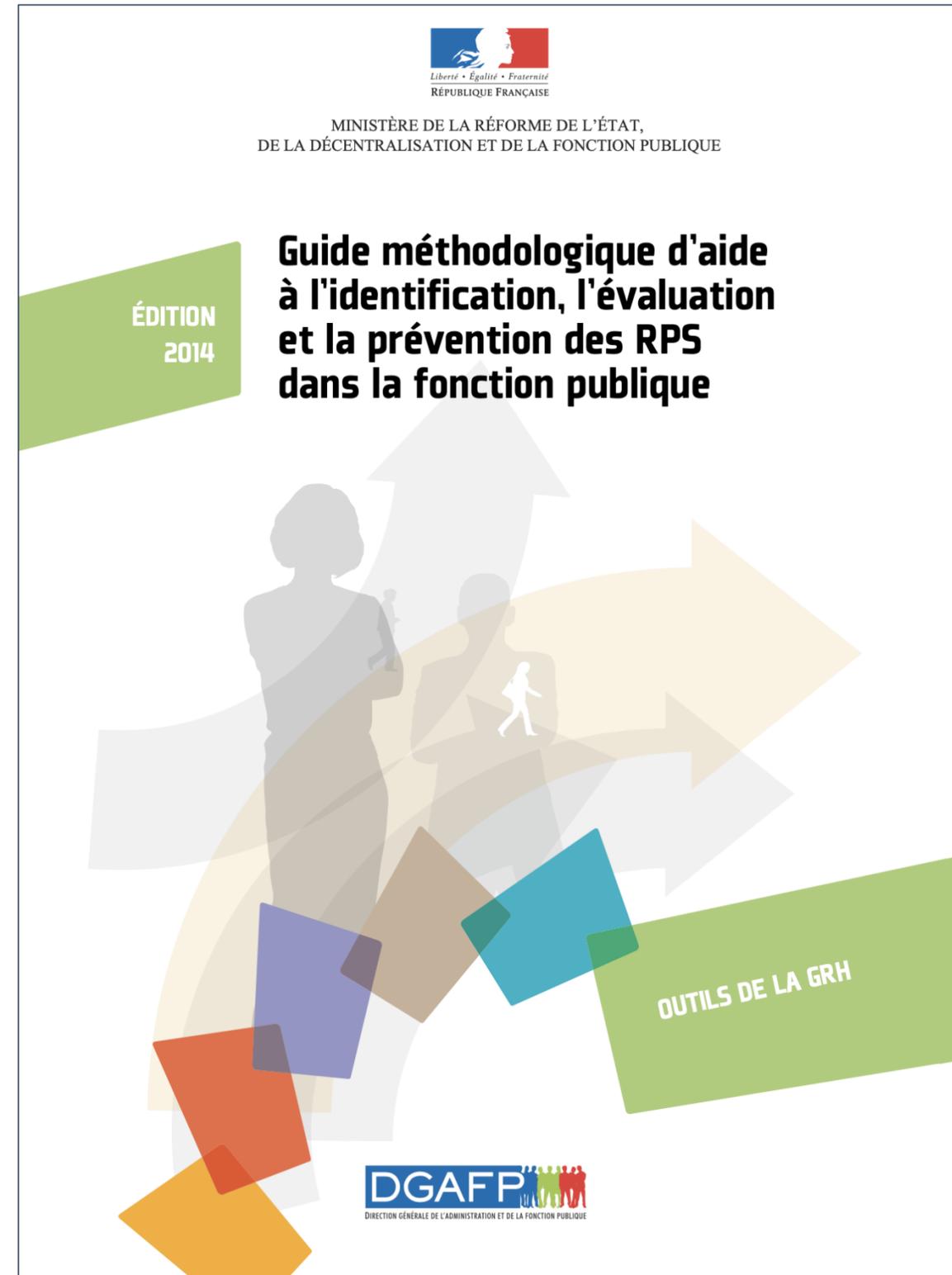


# Dans la pratique, ce qui alimente le DUERP

## L'ANALYSE PAR LA SITUATION-PROBLEME



# Dans la pratique, ce qui alimente le DUERP







**Frédérique LARANGÉ**

Inspectrice du travail chargée de mission santé au travail

# La prise en compte du genre dans le DUERP

  
**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
ET DE L'EMPLOI**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités (DREETS)



Il est important pour les employeurs de saisir l'urgence et l'intérêt de procéder à une évolution différenciée des risques professionnels selon le genre, notamment au regard de l'évolution particulièrement négative des statistiques des maladies professionnelles et des accidents du travail chez les femmes, particulièrement dans certains secteurs d'activité :

- ✓ Entre 2001 et 2019, nette progression des accidents de travail pour les femmes (+ 41,6 %) alors qu'il est constaté une diminution de 27 % chez les hommes.
- ✓ Les accidents de trajet sont également en nette progression chez les femmes.

## Pourquoi s'intéresser à cette question ?

En ce qui concerne les maladies professionnelles, la progression des maladies professionnelles sur 19 ans (2001-2019) est forte et constante dans l'ensemble **(+108%)**.

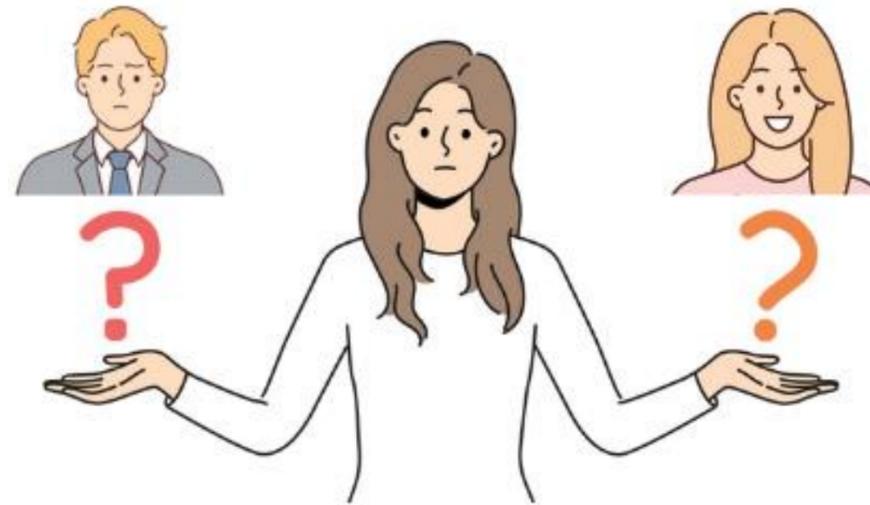


Elle est 2 fois plus rapide pour les femmes **(+ 158,7 %)** que pour les hommes **(- 73,6 %)**

- ✓ Le **sexe** renvoie aux attributs biologiques (spécificités chromosomiques) des individus.
  
- ✓ Le **genre** concerne l'identité et les rôles sociaux et varie selon les stéréotypes : ségrégation des emplois/tâches et selon les responsabilités confiées : domestiques/économiques
  - La notion de genre a donc une dimension sociale.
  
  - Elle est variable d'une société à l'autre et évolutive.

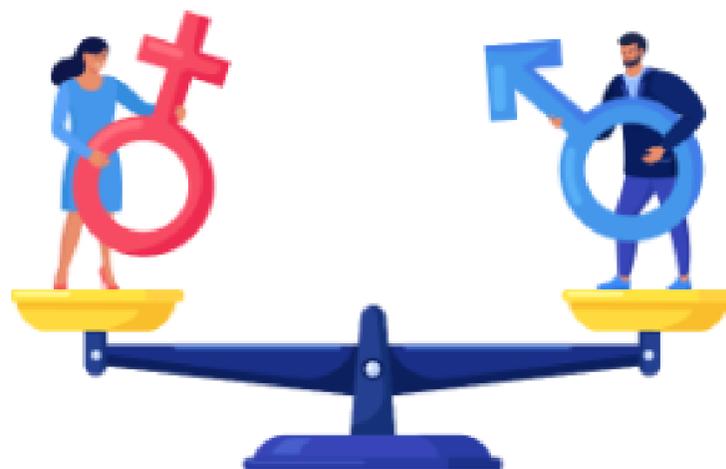
- ✓ La prise en compte du genre dans le DUERP est obligatoire depuis la **loi du 4 août 2014** pour l'égalité entre les femmes et les hommes, codifiée sous l'article L. 4121-3 du code du travail :

*« l'évaluation des risques doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » .*



**Un constat :** la mise en œuvre de cette loi rencontre des **difficultés de mise en application** dans les entreprises par crainte de discrimination, défaut d'information ou absence de solution adaptée.

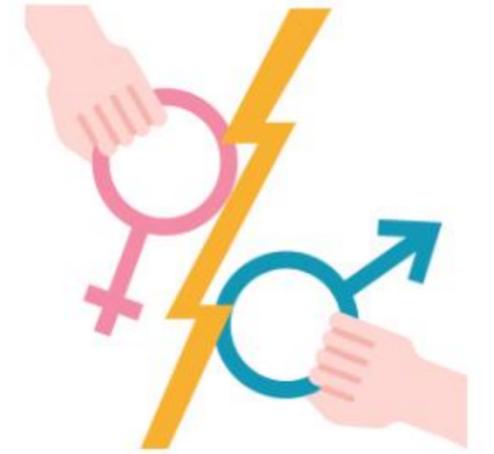
Or, Différencier n'est pas discriminer



Les risques professionnels différenciés entre les femmes et les hommes sont méconnus.

L'on assiste à une **ségrégation sexuée des tâches**, y compris dans les métiers « traditionnellement féminins ».

- ✓ Les femmes sont majoritairement exposées à des **risques invisibles et silencieux liés à une usure physique et psychique : RPS**
- ✓ **Tâches plus fines et répétitives pour les femmes : TMS**



Ainsi :

- ✓ **60 %** des personnes atteintes de TMS sont des femmes
- ✓ Il y a **3 fois plus** de signalement de souffrances psychiques chez les femmes
- ✓ **2** femmes sur **5** sont exposées à des violences sexuelles et sexistes au travail (contre **1** homme sur **7**)
- ✓ **1** femme sur **3** subit du harcèlement sexuel
- ✓ La situation peut s'avérer être davantage grave chez les cadres et professions intellectuelles supérieures.

Entre autres **explications**, à titre d'exemple :

**80 %** de femmes travaillant dans les professions du soin sont infirmières, aides-soignantes, aides à domicile..., professions où l'on rencontre les problématiques suivantes :



port répétitif de charges dépassant la norme autorisée de 25 kg



horaires atypiques et du travail de nuit



des exigences émotionnelles et organisationnelles fortes

\* + 26 % de cancer du sein dans le travail de nuit

Par ailleurs, les postes de travail et les équipements, y compris les équipements de protection individuels sont basés sur les références anthropométriques d'un « **homme moyen** ».

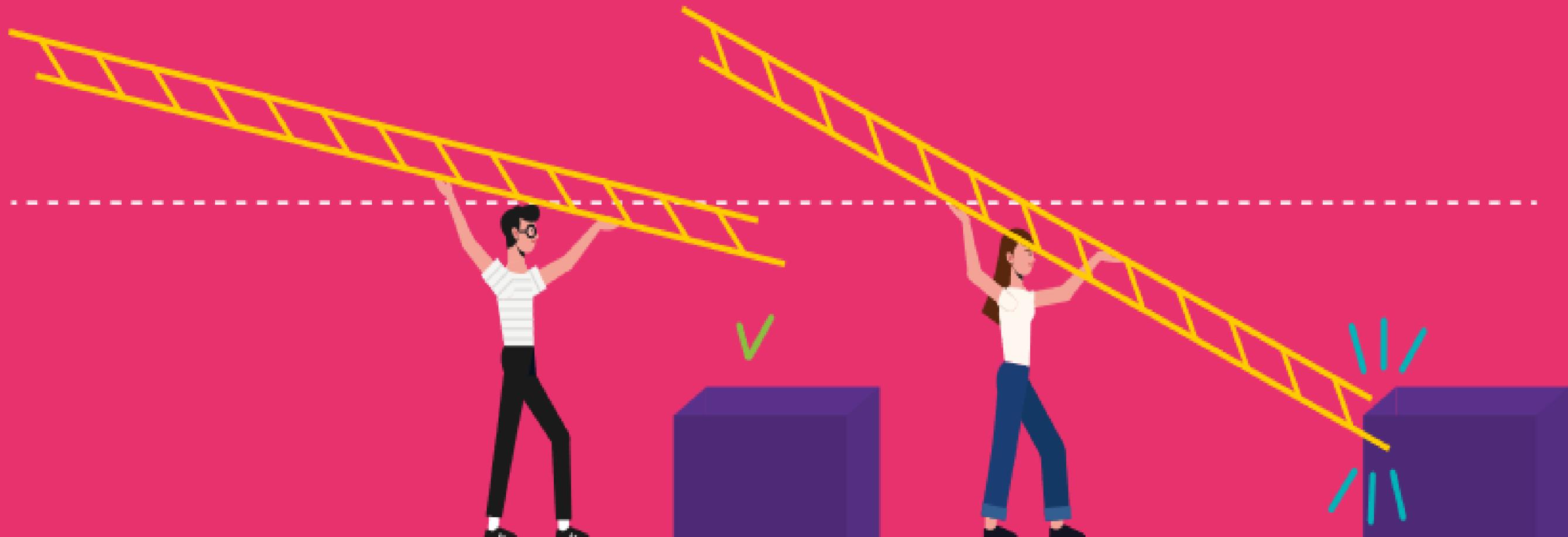
Or, les **différences physiques et morphologiques** (seins, autonomie de la hanche, taille...) sont une réalité et ont une incidence :

- ✓ Sur le dimensionnement/l'organisation spatiale des postes de travail
- ✓ Sur les équipements et EPI (ex : harnais croisés qui posent problème aux femmes du fait des seins)
- ✓ Sur le mode opératoire

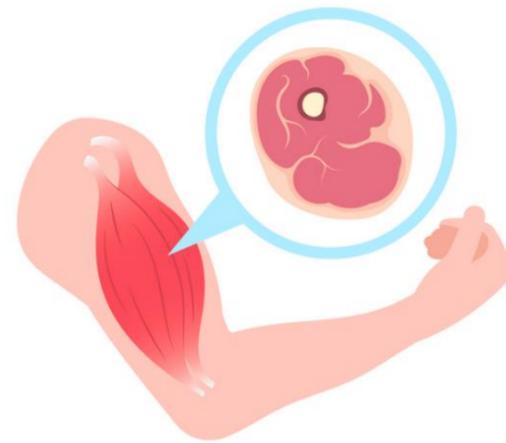


## PROBLÈMES POUR LA PRÉVENTION

- Les femmes n'utilisent pas nécessairement les mêmes modes opératoires que les hommes pour manipuler des charges, à cause de leur **taille**, leur **poitrine**, le **type de force physique** (membres supérieurs vs. membres inférieurs), le **centre de gravité**, l'**anatomie de la hanche**, etc.



La **constitution organique est différente**, la force musculaire n'est pas la même (membres supérieurs/membres inférieurs) ni les capacités cardio-vasculaires. Le centre de gravité est différent.



Cela a une incidence sur le port de charges et sur les limites d'effort et il faut en tenir compte lors de l'affectation sur un poste de travail. **Sur un même poste de travail, les risques sont différents** selon que l'on est un homme ou une femme : cela doit être évalué et anticipé.



Le fonctionnement **hormonal, métabolique et immunitaire** dépend également du sexe et doit être pris en considération.



Il est essentiel de comprendre que l'**impact** de l'exposition est différent selon que l'on est un homme ou une femme.

# Le cas de l'IMPRIMERIE DE BASSE-NORMANDIE (ARACT)

**aract**  
Normandie



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
ET DE L'EMPLOI

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités (DREETS)

En fait, le **constat** est que les femmes et les hommes occupent des métiers différents, n'ont pas les mêmes conditions de travail ni postes de travail, des conciliations des temps et des parcours professionnels différents (parcours plus hachés pour les femmes, emplois à temps partiel...).

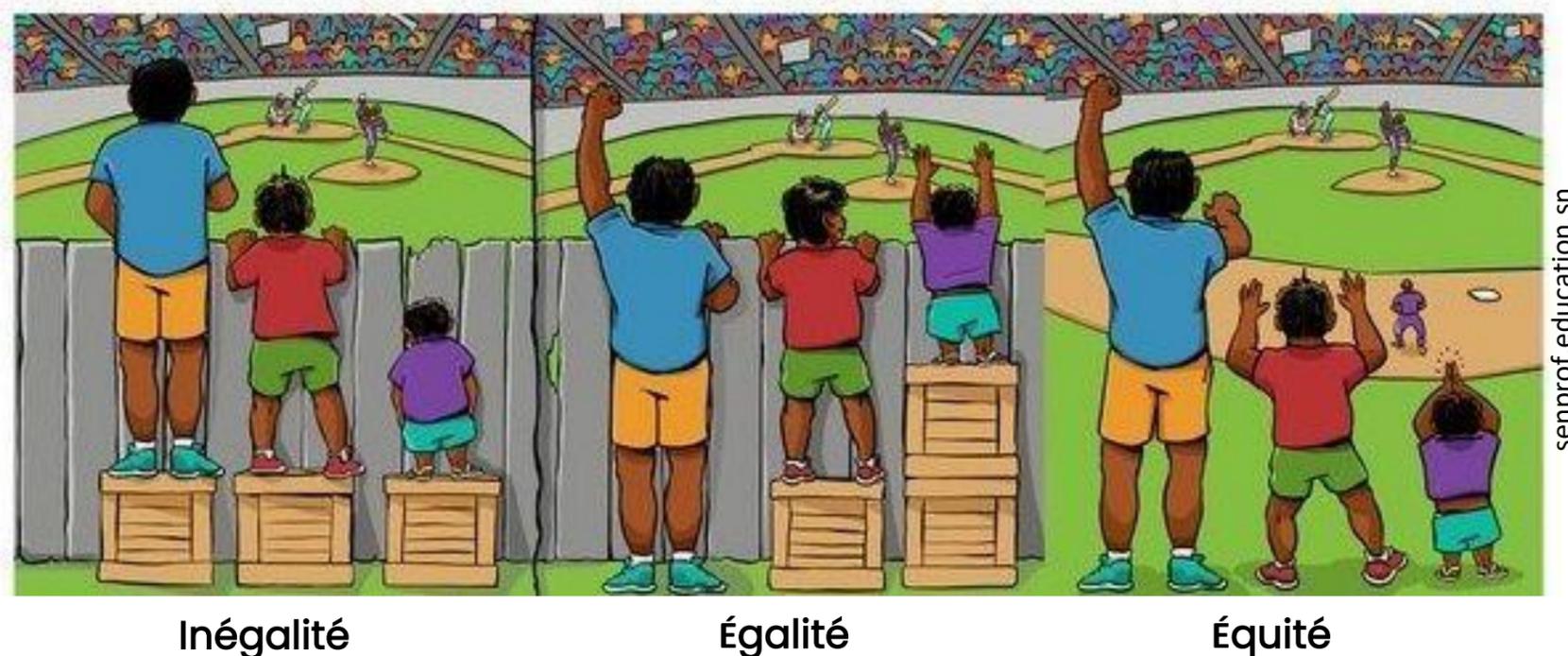
Les femmes et les hommes sont exposés à des **facteurs de risques et de pénibilité distincts qui ne sont pas toujours visibles.**

Depuis une quinzaine d'années, les femmes accèdent de plus en plus à des emplois exposés à des facteurs de risques insuffisamment évalués.



Rendre le travail plus facile pour les femmes c'est également le rendre plus facile pour les hommes.

Cela va dans le sens d'une politique d'égalité – **équité** entre les femmes et les hommes dans la prévention des risques.



senprof.education.sn

En conséquence, face à chaque risque identifié, à chaque situation de travail, le DUERP doit contenir **une évaluation propre aux hommes et une évaluation propre aux femmes.**



Pour cela, il faut examiner la **situation réelle de travail**



**Marc DEMANGEAT**

Conseiller prévention de l'OPPBTP

**Prévention dans le BTP**

**OPPBTP**

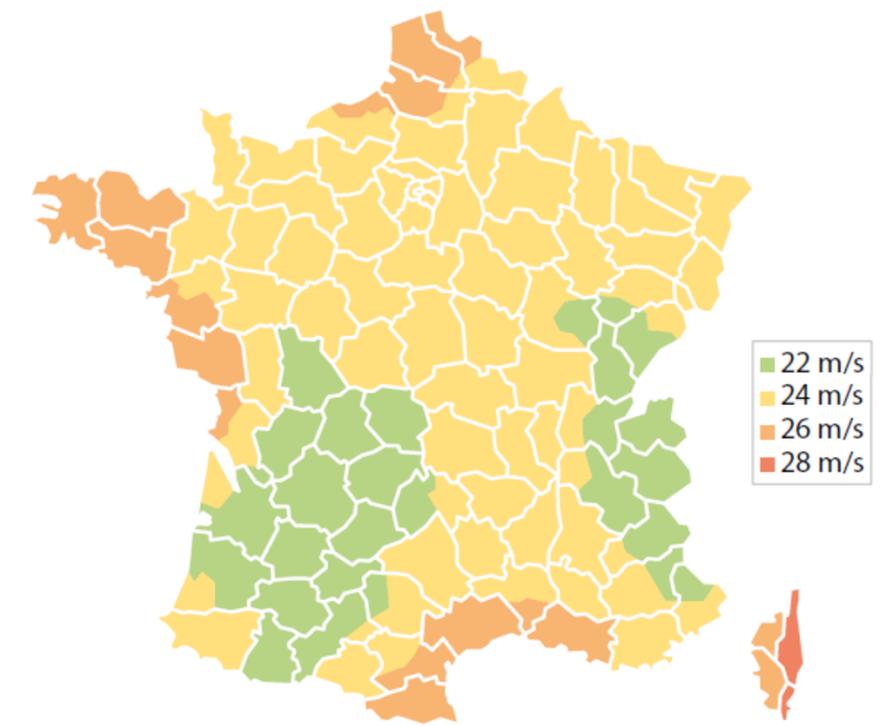


# Influence du vent

## ✓ Grue

- Vent > 72 km/h = Mise en girouette
- Etudes préalables à l'implantation de la grue
  - Effets de site
  - Carte des vents

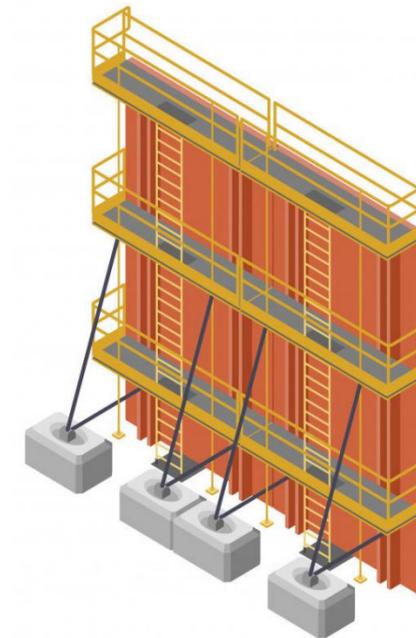
RÉDUCTION NÉCESSAIRE DES VITESSES DE VENT LIMITE EN FONCTION DE LA SURFACE PAR TONNE POUR L'AIDE À LA PRISE DE DÉCISION. GRUE DE PORTÉE MAXIMALE 50 M														
Portée M	19	22	26	27	30	32	34	36	37	40	42	46	47	50
Charge T	6	5,1	4,4	4	3,6	3,3	3	3	2,8	2,5	2,4	2,2	2,1	1,9
SURFACE M <sup>2</sup>														
VITESSE MAXI DU VENT DE SERVICE AUTORISÉ EN KM/H														
1	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
2	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	70
3	72	72	72	72	72	72	72	72	69	66	64	61	60	57
4	72	72	72	72	68	65	62	62	60	57	56	53	52	50
5	72	72	68	65	61	58	56	56	54	51	50	48	46	44
6	72	67	62	59	55	53	51	51	49	47	45	43	42	41
7	67	62	57	55	51	49	47	47	45	43	42	40	39	38
8	62	58	53	51	48	46	44	44	43	40	39	38	37	35



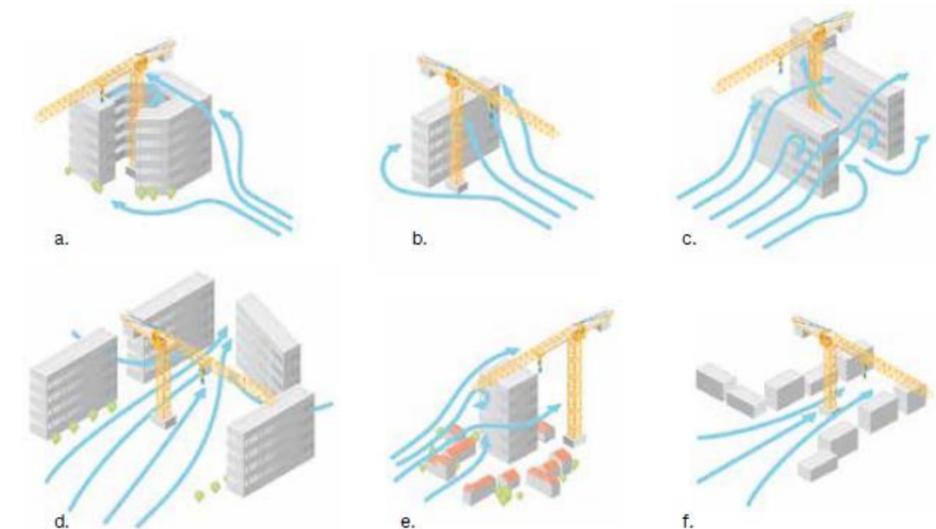
▲ Figure 12 – Carte des vents et vitesse de base/référence

## ✓ Banche

- Prévenir le renversement
- « Une banche doit être conçue pour être stabilisée sous un vent allant jusqu'à 85 km/h en pointe »
- norme NF P 93350 et [recommandation R 399](#) de la CNAM



- 1 / l'effet de maille (cf. fig. 14a),
- 2 / l'effet de coin (cf. fig. 14b),
- 3 / l'effet de liaison de zones de pressions différentes (cf. fig. 14c),
- 4 / l'effet Venturi (cf. fig. 14d),
- 5 / l'effet de tour dans un site de constructions basses (cf. fig. 14e),
- 6 / l'effet de canalisation (cf. fig. 14f).



▲ Figures 14 a à f – Représentation des effets de site sur une grue en activité, bâtiment en construction ou existant

# Influence du gel

## ✓ Article R4534-94 du Code du travail

*« Il est interdit de travailler sur des toits rendus glissants par les circonstances atmosphériques, sauf s'il existe des dispositifs de protection installés à cet effet. »*



Illustration réalisée à l'aide de l'IA générative copilot



Illustration réalisée à l'aide de l'IA générative copilot

# Influence de la pluie – boue

- ✓ Aménager des accès stabilisés
  - Favoriser les livraisons à pied d'œuvre
  - Ne pas embourber les engins et véhicules
- ✓ Travailler à l'abris des éléments



Sources OPPBTP



Illustration réalisée à l'aide de l'IA générative copilot



Sources OPPBTP



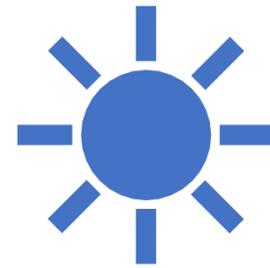
Source OPPBTP



# Risque UV / Fortes Chaleurs Solutions organisationnelles



Décaler les horaires de travail



Appli SUNSMART ou météo UV



Source soleil info



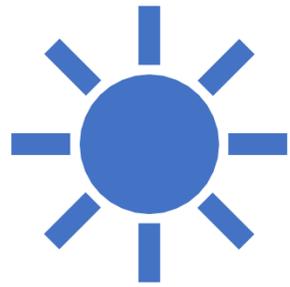
Augmenter la fréquence et la durée des pauses



Prioriser les chantiers moins exposés à l'ensoleillement



Source OPPBTP



Mécaniser les tâches (travail dans les engins à l'abri du soleil)



Organiser les zones de pauses et de repas à l'ombre (bancs & tables)



Source : preventionbtp.fr - ©DR



Mettre à disposition des modules climatisés permettant de manger à l'ombre et au frais



## Exécution de travaux à l'ombre

- ✓ Lecture de plans
- ✓ Briefing
- ✓ Scie fixe
- ✓ Travaux sur voirie...



Source : rshughes.com

# Risque UV / Fortes Chaleurs

## Solutions individuelles

- ✓ Casque ou casquette anti-heurts avec visière
- ✓ Protège-nuque
- ✓ Saharienne
- ✓ Vêtements couvrants techniques anti-UV à maille serrée et pantalon



Source : [www.pluceo.fr](http://www.pluceo.fr)

Source : [preventionbtp.fr](http://preventionbtp.fr)

### Gilet T-shirt et protège nuque rafraîchissants

**TECHNICHE**  
Pour le bien-être des travailleurs

Bienfaits du rafraîchissement au travail :

- ✓ Combat les coups de chaleur
- ✓ Procure du confort
- ✓ Améliore la concentration
- ✓ Diminue la température corporelle
- ✓ Lavable en machine
- ✓ Économique et léger
- ✓ Activable à l'eau



36°C Sans vêtement rafraîchissant

23°C Avec vêtement rafraîchissant

5-10 heures de travail  
RAFRAÎCHISSEMENT PAR ÉVAPORATION

EN ISO 29471

**HYPERKEWL**

Préparation :



Trempez la veste 1 à 3 minutes dans l'eau



Pressez doucement pour éliminer l'excédent d'eau. Ne pas tordre !



C'est terminé!  
Vous pouvez enfiler la veste sans mouiller vos vêtements.



Source : Equipement chantier.fr

**Kit de protection solaire** pour  
travaux extérieurs  
(peau exposée - lèvres & mains)

**Lunettes de soleil** catégorie CE 3 ou 4,  
avec verres teintés à protection UV 100 %



Source : protechnique



# Prise en compte conditions climatiques dans l'outil d'évaluation des risques OPPBTP (DUER)



### Basculement - Renversement

Le matériel ou des matériaux peuvent se renverser ou basculer suite à un déséquilibre dû à un défaut de stabilisation, d'amarrage, d'ancrage ou des appuis ; les effets du vent ; un choc et/ou une mauvaise manœuvre ; une mauvaise répartition de charge ; un dépassement des limites d'utilisation de l'engin ; etc.

Utilisation d'appareils de levage de charges Evaluation du risque ● Maitrise du risque ● ⋮ ^

★ **Recommandé par OPPBTP** ⓘ

Êtes-vous alerté sur les dégradations des conditions météo ?

REPONSE

non traité en place

⋮ ○ Ajouter au plan d'action

### 7 risques identifiés

- Basculement - Renversement
- Retombée de la charge
- Chute d'objets
- Chute de plain-pied
- Perforation
- Températures (chaud - froid)
- Heurt

# Prise en compte conditions climatiques dans l'outil d'évaluation des risques OPPBTP (DUER)



### Chute de plain-pied

Une chute de plain-pied est une chute sans dénivellation, par exemple lorsqu'un salarié tombe de sa propre hauteur, lorsqu'il trébuche ou glisse. Ce risque est présent partout où l'on travaille et plus particulièrement lors des déplacements sur les sites et/ou lorsque le port d'un équipement lourd réduit le champ visuel (scaphandrier par exemple).

Déplacement sur sol encombré, inégal ou glissant

Evaluation du risque ● Maitrise du risque ●

Existe-t-il des cheminements piétons, véhicules et engins en bon état ?

REPONSE

● non traité ● en place

Ajouter au plan d'action

### 7 risques identifiés

- Basculement - Renversement
- Retombée de la charge
- Chute d'objets
- Chute de plain-pied
- Perforation
- Températures (chaud - froid)
- Heurt

# Prise en compte conditions climatiques dans l'outil d'évaluation des risques OPPBTP (DUER)



## Températures (chaud - froid)

Les conditions climatiques extérieures (canicule et gel), les variations de température (passage du chaud au froid et inversement) et les environnements de travail à températures excessives (fours, chambres froides) ont un impact important sur les conditions de travail et la santé des salariés exposés.

Travaux en conditions de températures extrêmes (chambres froides, fours...) Evaluation du risque ● Maitrise du risque ●

<input checked="" type="checkbox"/> <b>Recommandé par OPPBTP</b> Fournissez-vous des boissons tempérées sur les lieux de travail ?	REPONSE ● non traité ● en place	●	Ajouter au plan d'action
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Recommandé par OPPBTP</b> Les chaussures de sécurité à semelles isolantes (EPI) sont-elles utilisées correctement ?	REPONSE ● non traité ● en place	●	Ajouter au plan d'action
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Recommandé par OPPBTP</b> Les équipements de protection individuelle (EPI) pour le corps sont-ils utilisés correctement ?	REPONSE ● non traité ● en place	●	Ajouter au plan d'action
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Recommandé par OPPBTP</b> Les gants isolants (EPI) sont-ils utilisés correctement ?	REPONSE ● non traité ● en place	●	Ajouter au plan d'action
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Recommandé par OPPBTP</b> Les vêtements de protection adaptés aux conditions climatiques sont-ils utilisés correctement ?	REPONSE ● non traité ● en place	●	Ajouter au plan d'action



**Julien DEFAUT**

Chargé du contrôle de la prévention

DREETS GRAND EST

La prise en compte du climat  
dans le DUERP en agriculture



Au niveau mondial, les dix dernières années ont été les plus chaudes jamais enregistrées.

En France comme à l'étranger, les effets du changement climatique sont déjà perceptibles :

- ✓ vagues de chaleur plus fréquentes et plus intenses,
- ✓ sécheresses,
- ✓ inondations,
- ✓ cyclones/ouragans /tempêtes
- ✓ violents incendies.



D'après l'enquête travail et climat du Conseil économique, social et environnemental publiée en février 2023, le document unique n'intègre des facteurs de risques liés aux dérèglements climatiques que dans **1 entreprise sur 5**.

Il faut donc prendre en compte l'influence de ces facteurs ambiants et déterminer les mesures de prévention adaptées.

Les mesures se structurent autour de :

- ✓ l'organisation du travail (adaptation des horaires, pauses plus fréquentes, etc.),
- ✓ de la mise à disposition de vêtements adaptés (chaleur, froid, pluie),
- ✓ mise à disposition d'eau potable en grande quantité et d'une vigilance accrue à l'état de santé de ses collègues lors des fortes chaleurs.

- ✓ 2023 : Vague de chaleur lors des vendanges en Champagne



- ✓ 2024 : Analyse des DAT de la CAAA Alsace-Moselle en lien avec les précipitations

- 3 décès de vendangeurs et une trentaine de malaises liés à la chaleur
- les 3 décès sont survenus lors de leur premier jour de travail dans les vignes
- la température dépassait les **30 degrés** à l'ombre, avec un fort taux d'humidité
- Définition du **coup de chaleur** : « lorsque le climat est chaud et humide, le mécanisme de régulation de la température de notre corps peut se révéler insuffisant et celle-ci augmente dangereusement : c'est le **coup de chaleur ou hyperthermie** », Vidal



## Article L4161-1

I.-Constituent des facteurs de risques professionnels au sens du présent titre les facteurs liés à :

1° Des contraintes physiques marquées :

- a) Manutentions manuelles de charges ;
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Vibrations mécaniques.

2° Un environnement physique agressif :

- a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Activités exercées en milieu hyperbare ;
- c) Températures extrêmes.

- ✓ « La réglementation ne définit pas de seuil de température pour le travail à la chaleur, Toutefois, au-delà de 30 °C pour une activité de bureau et 28 °C pour un travail physique, la chaleur peut constituer un risque pour la santé des salariés », selon l'INRS.
- ✓ C'est pourquoi l'ANSES recommande d'intégrer l'exposition à des paramètres climatiques dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.





# LA SANTÉ ET SÉCURITÉ

## DES VENDANGEURS EN CHAMPAGNE



### ENSEMBLE POUR LES VENDANGES EN CHAMPAGNE



# 2024

Version 1.2 / Juin 2024

## TRAVAUX DANS LES VIGNES ET ADAPTATION AUX EVOLUTIONS CLIMATIQUES

L'employeur doit être en mesure d'adapter les conditions et l'organisation du travail aux différents aléas climatiques.

### COMMENT ORGANISER LE TRAVAIL EN CAS DE FORTES CHALEURS ?

La prévention des risques professionnels liés aux fortes chaleurs conjugue des mesures techniques, une organisation du travail adaptée, ainsi que l'information et la formation des salariés. Afin de protéger la santé des travailleurs et d'assurer leur sécurité, l'employeur doit anticiper ce risque et prendre les mesures nécessaires pour prévenir tout accident de travail lié à la chaleur.

#### L'EMPLOYEUR DOIT :

**Évaluer et retranscrire** dans le DUERP les risques professionnels liés aux fortes chaleurs.

#### Anticiper l'organisation :

- Prévoir un approvisionnement régulier et facile d'accès en eau potable et tempérée.
- Veiller à ce que les salariés portent les équipements de protection individuelle (EPI) et des vêtements de travail adaptés aux fortes chaleurs : lunettes de soleil, couvre-chef protégeant la nuque, vêtements légers, aérés, de couleur claire. Si possible, adapter les équipements de protection individuelle à la chaleur.

#### Mettre en place une organisation du travail appropriée visant à limiter l'effort prolongé en pleine chaleur :

- Moduler ou adapter les horaires de travail afin de limiter l'exposition des salariés aux températures les plus fortes de la journée, et si possible les reporter aux heures les plus fraîches de la journée.
- Eviter les postes de travail isolés.

#### Organiser des pauses régulières :

- Avec des pauses supplémentaires et/ou plus longues aux heures les plus chaudes, si possible dans un endroit ombragé.

### COMMENT ORGANISER LE TRAVAIL EN CAS D'INTEMPÉRIES ?



En cas de pluie, il est nécessaire d'être vigilant sur les points suivants :

- Veiller à ce que les salariés portent les tenues appropriées (vêtements imperméables, chaussures antidérapantes, etc.).
- Rappeler aux salariés d'être prudents quant aux risques de glissade liés à l'état des parcelles, en particulier lorsque ces dernières sont pentues et/ou irrégulières.

En cas de très fortes pluies, il convient de limiter les déplacements sur route afin de limiter tout risque d'accident routier. Si les intempéries sont très importantes, il convient de cesser le travail temporairement dans l'attente d'un retour à des conditions climatiques permettant une reprise du travail en toute sécurité.

En tout état de cause, l'employeur doit prévoir un lieu où mettre à l'abri les salariés (dans les véhicules, ou retour dans l'entreprise).



Dès la menace d'un orage, il faut impérativement cesser les travaux le temps de l'orage et réagir vite en se mettant à l'abri. Il convient de relayer à vos salariés les consignes suivantes :

- Se tenir éloigné des éléments hauts (arbre en particulier) et de ceux conduisant l'électricité.
- Se réfugier dans un véhicule reste la meilleure des protections.
- En l'absence d'abri à proximité, il est conseillé de se tenir accroupi et, si l'on est en groupe, de s'éloigner les uns des autres de 3 mètres au minimum.

Il existe aussi d'autres risques à prendre en compte en cas d'orages, notamment la circulation dangereuse en raison de la pluviométrie sur les chemins et les routes, etc. Il doit des lors être préconisé aux salariés de limiter les déplacements le temps d'un retour à des conditions climatiques plus sûres.

<https://www.sgv-champagne.fr/>

## COMMENT SENSIBILISER LES SALARIÉS AUX RISQUES CHALEUR ET PRÉVENIR LES INSOLATIONS ?

L'employeur doit informer et former tous les salariés sur les risques liés à la chaleur, les moyens de prévention et les mesures de premiers secours.

### La formation sur les risques liés à la chaleur : prévenir les insolations

L'employeur doit rappeler aux salariés les mesures de prévention permettant d'éviter les insolations :

- Le port de vêtements et d'équipements adaptés : vêtements adaptés à la chaleur, lunettes de soleil, couvre-chef, crème solaire, etc.
- S'hydrater très régulièrement même en l'absence de sensation de soif.
- Être attentif à sa santé et également à celle de ses collègues.
- Eviter toute consommation d'alcool pour prévenir tout risque de déshydratation.

### Former sur la conduite à tenir en cas de symptômes d'insolation

Il est important de rappeler aux salariés les symptômes d'une insolation. Des affiches existent et peuvent être placées à des endroits visibles (cf. affiche INRS ci-contre).

Une fois ce rappel opéré, il convient d'exposer les consignes à respecter en cas de premiers symptômes d'insolation :

- Cesser immédiatement toute activité dès que des premiers symptômes d'insolation se font sentir (maux de tête, sensation d'étourdissement, etc) et prévenir l'équipe encadrante et/ou les personnes présentes.
- Lorsqu'un salarié constate qu'une autre personne présente des premiers signes d'insolation, le signaler immédiatement à l'employeur ou à l'équipe encadrante.
- Expliquer les premières mesures à prendre en cas de symptôme d'insolation. Il convient de mettre immédiatement la personne concernée à l'ombre ou dans un endroit frais et l'inviter à s'hydrater. Les premiers gestes évoqués ci-dessus sont destinés à faire baisser la température corporelle. Il convient de ne pas laisser la personne seule.

### Reagir en cas d'insolation avérée

Si les premières mesures décrites s'avèrent insuffisantes et que les symptômes persistent ou s'aggravent (malaise, fièvre, nausées, vomissements, perte de connaissance), il convient d'alerter immédiatement les services de secours.



### A NOTER

Le Ministère du Travail a édité un guide de « prévention des risques liés aux vagues de chaleur ». Scannez le QR code pour le consulter.

[bit.ly/sante-au-travail-prevention-chaaleur](http://bit.ly/sante-au-travail-prevention-chaaleur)

Des affiches d'informations à destination des salariés sont disponibles :

- sur le site de l'INRS, - sur le site du Ministère du travail.

Des affiches à destination des employeurs sont disponibles :

- sur le site du Ministère du travail,

Afin de se tenir régulièrement au courant des épisodes caniculaires, il convient de consulter le site Internet Canicule-info-service ou de contacter le numéro d'information suivant :

0 800 06 66 66

(appel gratuit depuis un poste fixe tous les jours de 09h à 19h).



- ✓ L'exposition solaire est un facteur majeur dans le développement du cancer de la peau et les agriculteurs sont **six à huit fois plus exposés aux UV** que les actifs qui travaillent en intérieur.
- ✓ Si la forme la plus grave de cancer de la peau est le mélanome, elle n'est pas la plus répandue (10 % des cas de cancers de la peau). Dans le secteur agricole, l'incidence du mélanome a **quintuplé en l'espace de 30 ans**.
- ✓ Les carcinomes cutanés représentent 90 % des cancers de la peau. Ils se développent sur la peau à des endroits exposés au soleil, notamment le visage et le cou. Ils sont toutefois plus faciles à guérir, mais non sans laisser de séquelles, parfois graves.

## Risque solaire

Un risque qui existe pour les professionnels travaillant en extérieur

**Dangers pour la santé**

- agent cancérigène pour l'homme
- cancers cutanés
- cataracte
- vieillissement cutané prématuré
- photodermatose
- ...

**Des leviers de prévention : multiples et synergiques**  
à adapter en fonction de l'index UV

**ORGANISATIONNELS**  
Éviter/limiter le travail en extérieur à certaines heures de la journée,  
Rotation des postes

**TECHNIQUES**  
Filtres sur vitres,  
Crème solaire

**TENUES**  
Lunettes,  
Vêtements couvrants

**Etape 1 : Chercher l'indice UV du jour : [www.soleil.info](http://www.soleil.info)**  
**Etape 2 : Vérifier quelle est la protection solaire recommandée**

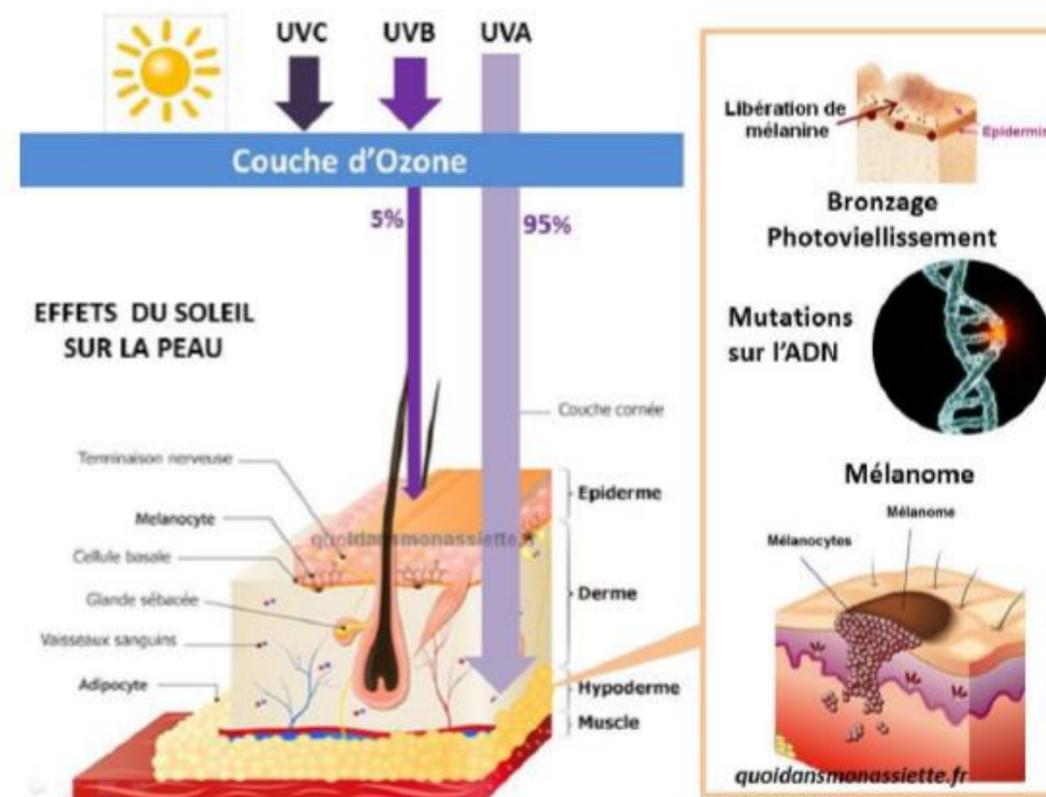
<	UV 2	Activités en extérieur en toute sécurité !
UV 3	UV 7	Rechercher l'ombre au milieu de la journée ! Port de vêtements couvrants + chapeau + lunettes + crème solaire toutes les 2 heures (indice 50 minimum) !
UV 8	+	Eviter les activités extérieures au milieu de la journée + rechercher l'ombre au milieu de la journée + port de vêtements couvrants + chapeau + lunettes + crème solaire toutes les 2 heures (indice 50 minimum) !

mps.msa.fr

**msa** santé famille retraite services  
L'essentiel & plus encore

- ✓ Possibilité de revoir le webinaire du PRST 4 GRAND EST : <https://prst-grand-est.fr/la-sante-au-travail-dans-la-region/actualites/webinaire--uv-solaires-et-prevention-des-cancers-cutanes-professionnels>

## Effets délétères sur la santé de la peau



Source : <https://quoidansmonassiette.fr/pourquoi-faut-il-se-proteger-avec-creme-solaire/>

## Prévention des risques liés aux vagues de chaleur

### Les risques liés à la chaleur

Le travail à la chaleur, notamment à l'extérieur, est à l'origine de risques pour la santé des salariés et d'accidents du travail.

Fatigue, crampes, nausées, maux de tête ou vertiges peuvent être les premiers signes d'un coup de chaleur, potentiellement mortel.

L'exposition à une forte chaleur rend les tâches physiques plus difficiles et peut entraîner oublis, erreurs et malaises.



L'exposition aux rayonnements ultraviolets (UV) émis par le soleil a des effets néfastes sur la santé à court terme (coups de soleil, éruption cutanée, pigmentation, affections des yeux) et long terme en cas d'exposition prolongée (risque de vieillissement cutané et de cancer de la peau, maladies oculaires). Il convient de limiter l'exposition solaire, de porter des vêtements protecteurs, des lunettes de soleil et chapeaux à larges bords.

### Le coup de chaleur

Le coup de chaleur peut survenir en cas d'exposition prolongée à des températures élevées, souvent associée à un effort physique modéré à intense, y compris pour des individus jeunes et en bonne santé. Il s'agit d'une urgence vitale, relativement rare mais mortelle dans 15 à 25% des cas.

Les signes d'alerte sont une température corporelle supérieure à 39° C, un pouls et une respiration rapides, des maux de tête, des nausées, des vomissements, une peau sèche, rouge et chaude, un comportement étrange pouvant aller jusqu'au délire, une perte de connaissance.

Il faut immédiatement appeler les secours (15 ou 112) et suivre leurs consignes.



### Les obligations de l'employeur

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Il doit tenir compte des conditions d'exposition des travailleurs à la chaleur selon leurs différents postes de travail lors de l'évaluation des risques transcrite dans le document unique, et mettre en place les mesures de prévention appropriées, intégrées au plan d'actions de prévention. Il a l'obligation de tenir compte de l'évolution des conditions climatiques et d'adapter les mesures de prévention en conséquence. Il doit donc être attentif aux informations données quotidiennement par les autorités pendant la période de vigilance (passage des différents niveaux de vigilance).

1

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités  
du Grand Est

### Anticiper

L'employeur, avec l'aide des représentants du personnel et du service de prévention et de santé au travail, doit :

- identifier au préalable les tâches ou les postes concernés, en évaluant l'impact de l'organisation du travail et de l'aménagement des lieux de travail sur les risques encourus par les salariés ;
- mettre en place des mesures préventives (renouvellement de l'air des locaux, aménagement de zones ombragées, climatisées, brumisées, boissons fraîches...);
- anticiper leur bonne mise en œuvre (vérifier le bon fonctionnement des installations de renouvellement d'air, de climatisation, des stores...);
- prévoir l'organisation à déployer le temps venu (report de certaines tâches, modification des horaires, augmentation des pauses, rotation du personnel aux postes les plus exposés, organisation des secours...);
- mener une réflexion pour favoriser, pour les postes de travail concernés, l'utilisation des moyens d'aide à la manutention et choisir des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés au travail par forte chaleur.

### Adapter l'activité

Lors de la vague de chaleur et selon son intensité, l'employeur doit déployer les mesures de prévention définies préalablement, si possible en faisant travailler les salariés aux heures les moins chaudes, en limitant le travail physique et en leur permettant d'adapter leur rythme (augmentation de la fréquence et de la durée des pauses). De l'eau potable fraîche doit être mise à leur disposition.

Le temps d'exposition au soleil doit être limité, et le travail d'équipe privilégié, de façon à ce que les salariés puissent détecter un éventuel coup de chaleur chez l'un d'entre eux.

Les mesures de prévention des risques liés à la chaleur doivent être rappelées régulièrement aux travailleurs, ainsi que les signes devant faire penser à un coup de chaleur.

**L'employeur ne doit pas hésiter à faire arrêter le travail s'il considère que ses salariés sont en danger.**

### Conseils aux salariés

- Réduisez votre rythme et vos efforts physiques, augmentez vos temps de pause, privilégiez les zones ombragées.
- Portez des vêtements amples et clairs, protégez-vous la tête et les yeux du soleil.
- Buvez régulièrement de l'eau, même si vous n'avez pas soif.
- Évitez les boissons alcoolisées ou caféinées, évitez de manger trop ou trop gras.
- Cessez toute activité en cas de trouble ou de malaise, signalez-le immédiatement.
- Signalez au médecin du travail des vulnérabilités spécifiques aux chaleurs intenses.

### Sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics

#### Anticiper pour la santé des travailleurs et la continuité des travaux

Les travailleurs du BTP œuvrent souvent en extérieur ou en milieux confinés. Ils sont plus particulièrement exposés à la chaleur.

L'employeur doit évaluer les risques et échanger avec ses clients pour, si besoin, reporter l'activité, moduler ou adapter les horaires.

Il doit anticiper pour pouvoir mettre à disposition :

- de l'eau potable tempérée en quantité suffisante,
- un lieu de repos abrité de la chaleur,
- des aides à la manutention,
- des EPI et des vêtements de travail adaptés aux fortes chaleurs...



### Lors des travaux agricoles

#### Adapter l'activité pour assurer la sécurité

Les travailleurs agricoles, à l'extérieur, en plein soleil, dans un hangar ou sous serre, sont plus particulièrement exposés à la chaleur.

Pour prévenir les risques, il faut :

- réduire l'exposition : travailler aux heures les moins chaudes, disposer de zones ombragées ou d'abris aménagés, alterner les tâches, faire des pauses fréquentes,
- mettre à disposition de l'eau potable tempérée en quantité suffisante,
- réduire les cadences et les travaux les plus physiques,
- utiliser des véhicules ou des automoteurs climatisés, des aides à la manutention,
- porter des EPI et des vêtements de travail adaptés, des lunettes de soleil, utiliser de la crème solaire...



### Pour plus d'informations :

Instruction du 13 juin 2023 relative à la gestion des vagues de chaleur en 2023  
([https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction\\_ministerielle\\_vagues\\_de\\_chaleur\\_du\\_130623.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_ministerielle_vagues_de_chaleur_du_130623.pdf))

Le guide ORSEC gestion sanitaire des vagues de chaleur - fiche 02.K à destination des employeurs  
([guide\\_orsec\\_vagues\\_de\\_chaleur\\_2021\\_05\\_18.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_orsec_vagues_de_chaleur_2021_05_18.pdf)) ([sante.gouv.fr](https://sante.gouv.fr))

Travail à la chaleur, INRS, Dossier web (<https://www.inrs.fr/risques/chaleur/ce-qu-il-faut-retenir.html>)

Boîte à outils canicule, OPPBTP  
(<https://www.preventionbtp.fr/index.php/ressources/boites-a-outils/fortes-chaleurs-canicule>)

La prévention des risques liés aux fortes chaleurs dans les professions agricoles, MSA  
(<https://www.msa.fr/lfp/sst/fortes-chaleurs>)

Prévention des risques liés au rayonnement solaire, INRS, Dossier web

En partenariat avec :



1

2

3

<https://travail-emploi.gouv.fr>

- ✓ S'il y a eu « moins d'événements spectaculaires » en 2024, par rapport au gel de 2021 ou à la sécheresse de 2022 par exemple, l'année a été marquée globalement par « un hiver et un printemps plus doux et plus humides, avec beaucoup de pluie » et d'énormes conséquences agricoles comme la pire récolte de blé en 40 ans.
- ✓ Cette année nous montre deux choses, le fait que le réchauffement climatique ne s'arrête pas , et la **nécessité pour l'agriculteur de s'adapter, face à une variabilité inter-annuelle beaucoup plus forte.**



# Étude 2023-2024 accidentologie / pluie

Denis LITT conseiller prévention CAAA 67

- 3 caisses d'assurance accidents agricole Alsace-Moselle

# CAAAA

*Caisses d'Assurance-Accidents Agricoles*

**Alsace-Moselle**



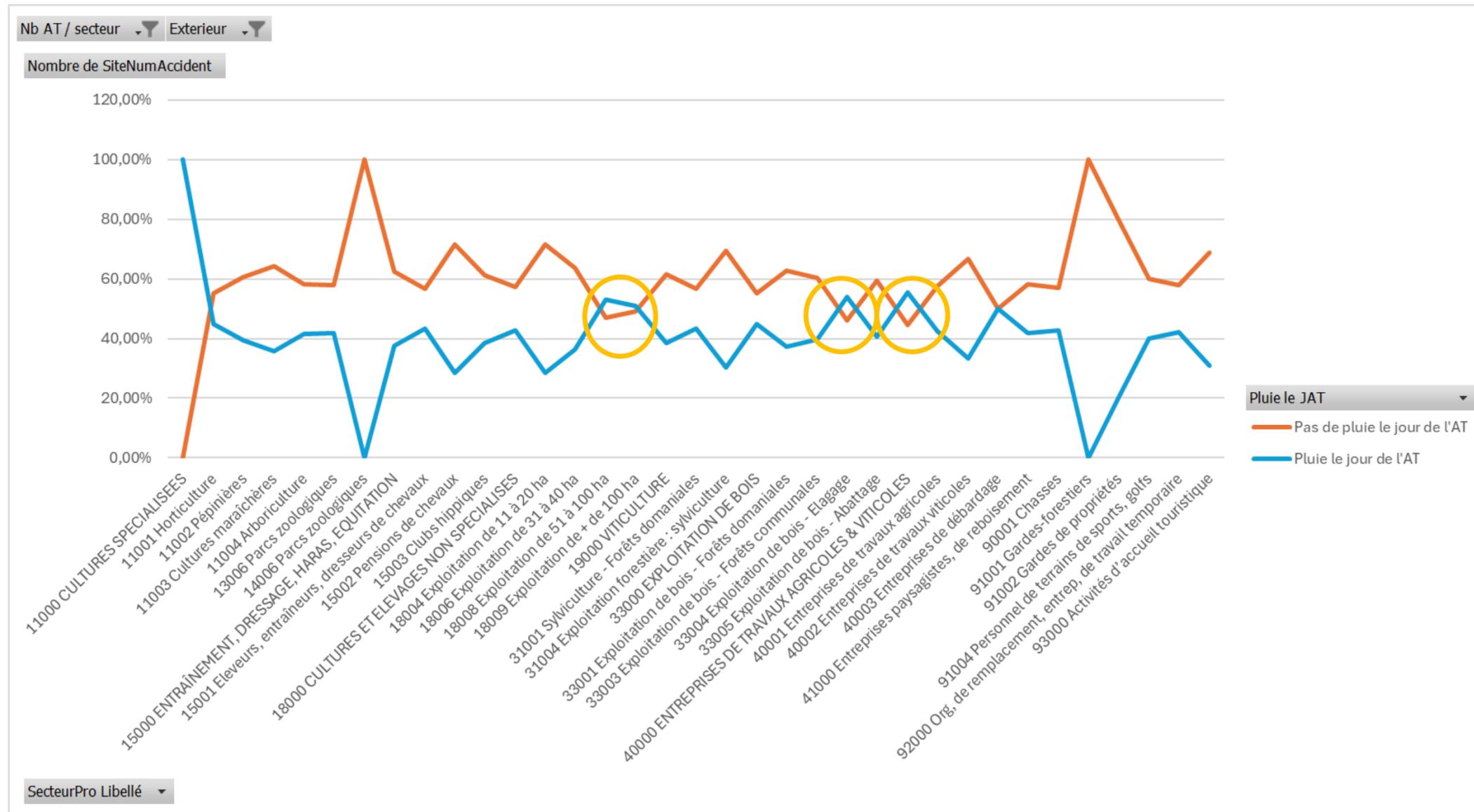
MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
ET DE L'EMPLOI

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités  
du Grand Est

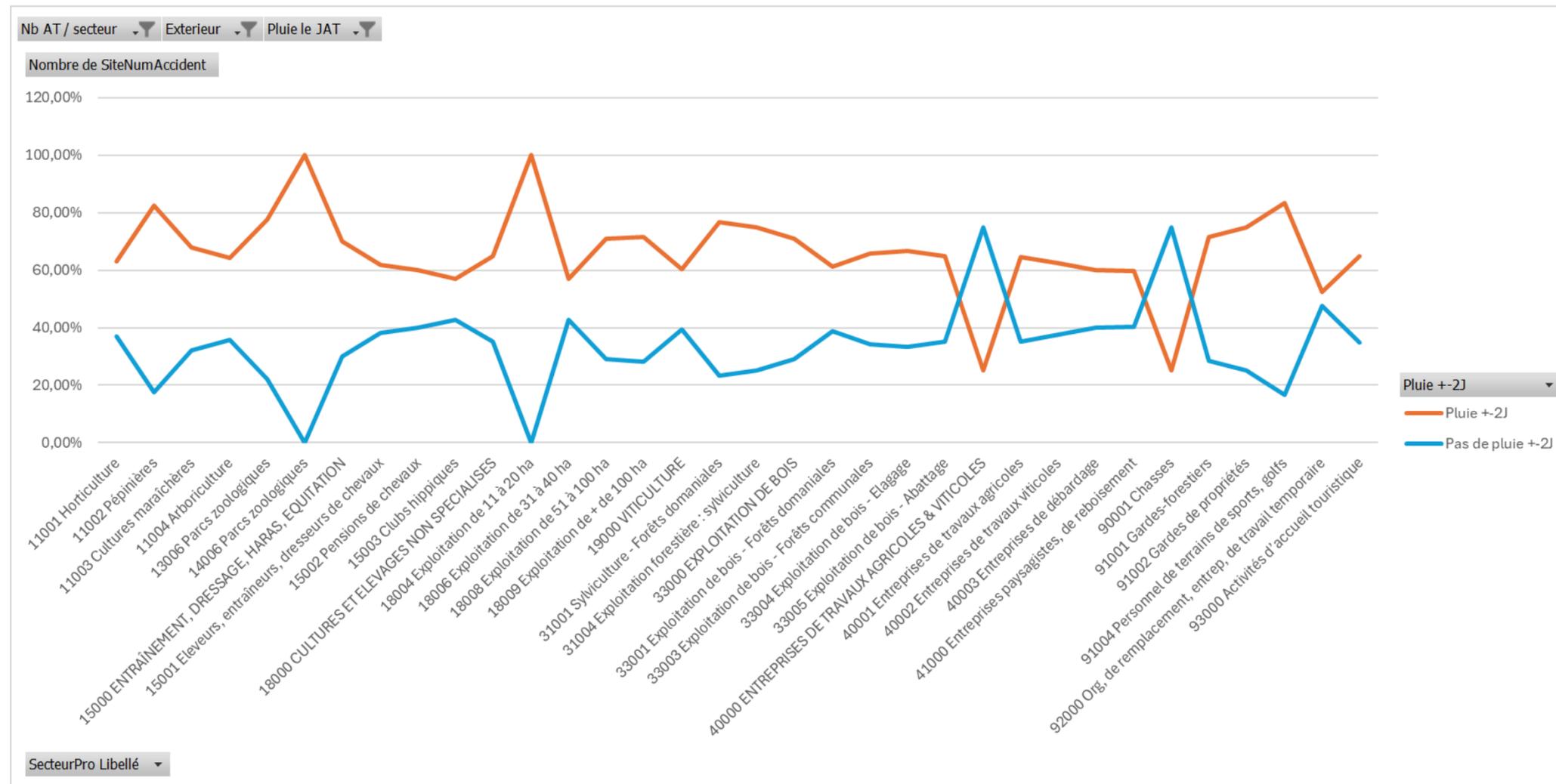
- ✓ Tous les accidents de **2023 à août 2024** des CAAA 57, 67 et 68
- ✓ Les secteurs professionnels qui ont **moins de 5 accidents** n'ont pas été pris en compte
- ✓ Les jours de pluie ont été retenus **+ de 1 mm**

# Accidents les jours sans pluie



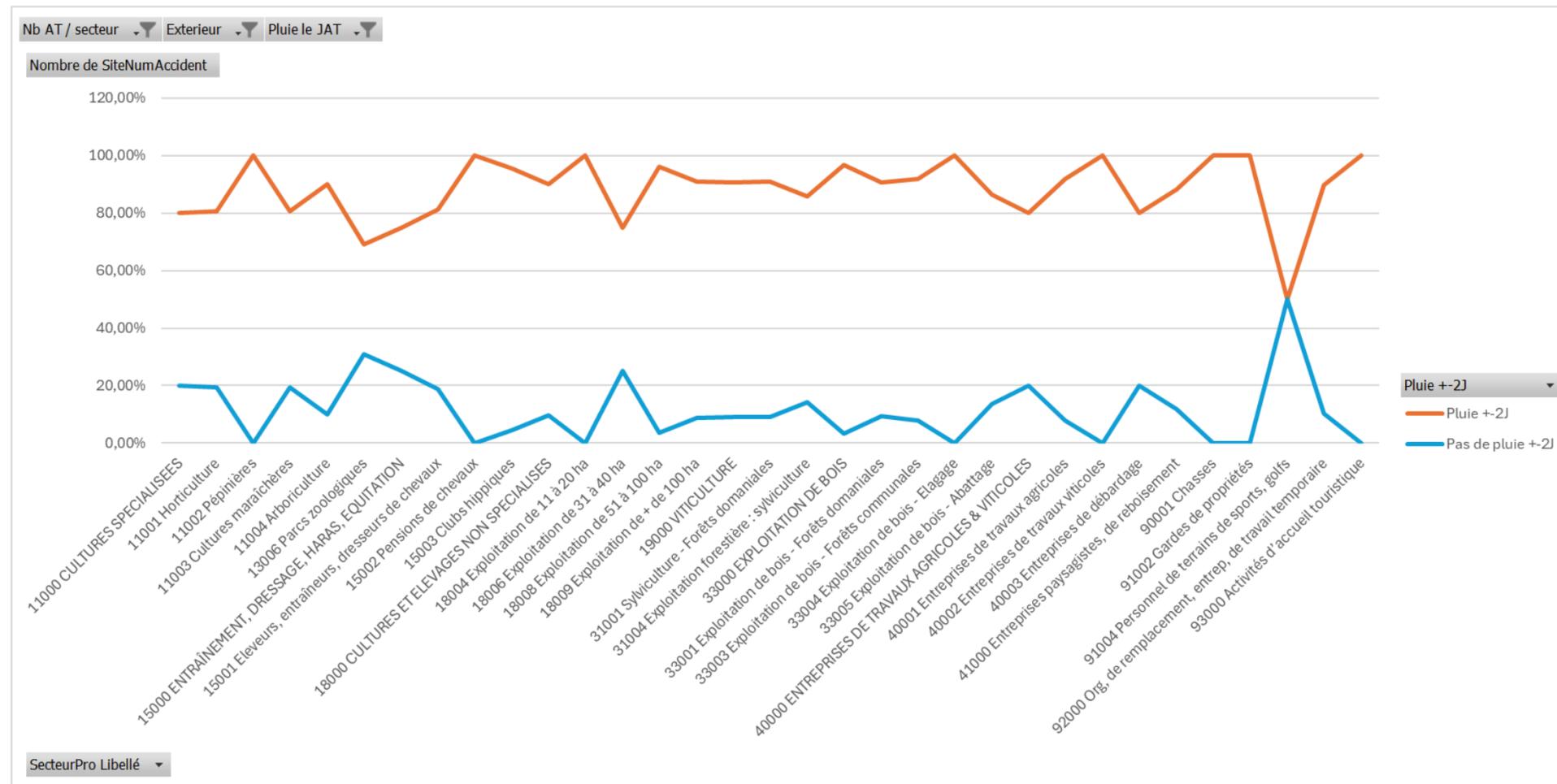
- ✓ + d'accidents les jours sans pluie.
- ✓ Sauf dans le secteur des plus grandes exploitations (+ de travail?) et le secteur forestier (travaille même sous la pluie)

# Pas de pluie le jour de l'accident



- ✓ + d'accidents lorsqu'il y a une pression pluvieuse (pluie +/- 2j)
- ✓ Sauf entreprise de travaux viticoles

# Pluie le jour de l'accident



- ✓ Nous avons une accentuation très net des accidents les jours de pluie et en plus une pression pluvieuse 2 jours avant et/ou après.
- ✓ Ce graphique montre l'importance de réaliser le travail malgré la météo
- ✓ Travail dans l'urgence, stress lié à la météo



- ✓ Affiner le suivi des statistiques afin de mieux comprendre l'impact météo sur les accidents et le dérèglement du travail



- ✓ Sensibiliser les entreprises et exploitations agricoles sur l'impact qu'occasionne le changement / incertitude météo sur le travail.



- ✓ Ne pas avoir une culture trop impactée par une situation météo changeante.



- ✓ Accentuer la réflexion sur le temps de travail afin de garder de la flexibilité.

# Dangers liés au vent : intervention en forêt

Dramatique accident du travail, ce lundi 16 septembre à Montmirail, le long de la route départementale 29 à proximité du pont d'Iverny. Peu après 10 heures, un arbre est tombé sur l'un des employés d'une entreprise d'abattage et d'élagage d'arbres qui effectuaient un chantier sur un terrain privé.

## Âgé d'une quarantaine d'années

La victime était au sol quand l'accident s'est produit. L'homme est décédé sur place malgré l'intervention des sapeurs-pompiers et du Smur. Il avait une quarantaine d'années et, selon nos informations, était domicilié à Montmirail.

La gendarmerie a été chargée de l'enquête qui devra déterminer les circonstances et responsabilités de ce drame. La direction départementale du travail a également été saisie. Selon nos informations, **le chantier d'élagage avait été programmé après un gros coup de vent qui s'était produit il y a quelques semaines.**



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
ET DE L'EMPLOI**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités  
du Grand Est

- ✓ La CAAA verse une aide financière pour que tous les salariés de l'ONF d'Alsace et de Moselle soient équipés d'une application avec alerte météo
- ✓ Alerte 72h, 24h et 12h avant la tempête
- ✓ Interdiction d'intervenir sur un chantier si vents à plus de 80km/h en plaine et 90km/h en montagne
- Projet : étendre à tout le secteur du Grand Est pour les salariés de l'ONF
- DUERP : Interdiction d'intervenir en forêt lors des tempêtes, après tempêtes, bien évaluer le risque lié aux arbres encroués, faire tomber l'arbre encroué avec une machine, si pas de machines baliser la zone.

## CONCLUSION

- ✓ L'exposition de l'agriculture aux impacts climatiques n'est pas nouvelle et les agriculteurs sont les premiers témoins et victimes de ces impacts.
- ✓ Les vagues de chaleur de plus en plus précoces, intenses et fréquentes, la modification des régimes de précipitations menant à une alternance de sécheresses et d'inondations, les épisodes de gel tardif, tous ces aléas affectent de plus en plus durement la production agricole.
- ✓ Il convient donc de **prendre en compte ses évolutions climatiques dans l'organisation globale du travail, ainsi que dans le DUERP**, afin de réfléchir aux moyens de prévention à mettre en place pour protéger les salariés de ces changements de condition de travail.





**Muriel DEMARCHE**

**Emmanuelle MULLER**

Techniciennes prévention santé - EPSAT VOSGES

Accompagner les employeurs à  
la création  
et la mise à jour du DUERP



## Les 4 missions des services de santé au travail pour une stratégie globale de prévention



Agir &  
sensibiliser



Surveiller l'état  
de santé



Conseils aux  
entreprises



Traçabilité &  
veille sanitaire



Les SPSTI mettent à disposition de leurs adhérents différents types d'aide à l'accompagnement du DUERP pour rendre les DUERP plus efficaces : prise en compte des RPS, du genre et du climat, etc....

*« Éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. »*

- ✓ **Des techniciens en santé au travail** chargés de l'accompagnement individuel des entreprises à la réalisation et/ou mise à jour du DUERP : PREVENTION PRIMAIRE
- ✓ **Des ateliers collectifs** (*EPSAT ACADEMIE pour EPSAT VOSGES*)
- ✓ **Différents logiciels d'aide** à la réalisation du DUERP (*MDP/MDU pour EPSAT VOSGES*)
- ✓ **Un guide d'accompagnement** avec des fiches de risques qui reprennent les principaux risques de l'INRS

Aujourd'hui il existe différentes entités mais la finalité reste la même :

L'intégration des différents risques dans le DUERP



EPSAT Vosges Ensemble pour la Prévention et la Santé au Travail

# Concrètement, comment intègre-t-on le RPS, le genre et les modifications climatiques (ou tout autres risques) dans le DUERP ?

## 1 – prise en compte des RPS

### Fiche risque N°22 : Risque psycho-sociaux

#### Information sur les risques psychosociaux :

Les facteurs psychosociaux de l'environnement de travail désignent : « L'ensemble des facteurs organisationnels et des relations interindividuelles qui peuvent avoir un impact sur la santé. »

On parle de stress au travail lorsqu'une personne ressent un déséquilibre entre ce qu'on lui demande de faire et les ressources dont elle dispose pour y répondre.

#### Domages possibles :

Troubles du sommeil, maladies psychosomatiques, dépression, troubles musculosquelettiques, maladies cardio-vasculaires, cancer

#### ⊕ Situations dangereuses :

Les salariés sont-ils soumis à des pressions temporelles (cadences imposées, répétitivité, interruptions dans le travail, multiplicité des tâches, travail dans l'urgence, imprévus...)	OUI	NON
Les salariés travaillent-ils en horaires atypiques (nuit, horaires décalés, week-end, astreintes...)	OUI	NON
Certains postes présentent-ils des contraintes particulières liées à l'environnement physique de travail (bruit, froid, chaleur, éclairage...)?	OUI	NON
Certains postes présentent-ils des contraintes particulières liées à la charge émotionnelle (contact avec le public, souffrance physique et psychologique des personnes, risque d'incivilité et/ou d'agression...)?	OUI	NON
Les salariés hommes ou femmes sont-ils soumis à des violences sexistes et ou sexuelles ?	OUI	NON
Y a-t-il des salariés à des postes de travail isolé ?	OUI	NON
Les salariés manipulent-ils de l'argent ?	OUI	NON
Les salariés se plaignent-ils de stress, de mal-être ou d'insatisfaction ?	OUI	NON
Des temps d'échange entre salariés/responsables/direction sont-ils prévus et formalisés ?	OUI	NON
Existe-t-il un plan de formation ?	OUI	NON
Les effectifs sont-ils adaptés à la charge de travail ?	OUI	NON
Le sens de leur travail est-il expliqué/connu des salariés ?	OUI	NON
Travail dans des espaces partagés ?	OUI	NON

Un danger est mis en évidence si au moins une case rouge est cochée.



**Exemples de mesures de prévention existantes, à améliorer ou à envisager :**

- Organiser la rotation et la polyvalence aux postes de travail
- Organiser les moyens humains en fonction de la surcharge de travail prévisible
- Organiser la fermeture à deux pour diminuer les risques d'agression
- Laisser des marges de manœuvre pour gérer son travail
- Eviter la modification des plannings au dernier moment
- Former les salariés aux conduites à tenir en cas de conflit, de contact avec des personnes difficiles...
- Sensibiliser les salariées au risque lié aux violences sexistes
- Elaborer une procédure en cas d'évènement grave (agression, accident, suicide...)
- Afficher les numéros de secours
- Repérer les dysfonctionnements, les sources de conflits et les salariés en détresse physique ou mentale et réagir rapidement
- Favoriser le dialogue social (temps d'échange entre salariés-responsable-direction)
- Sensibiliser les salariés du risque du travail de nuit
- Roulement entre les salariés afin de réduire les heures de nuit
- Temps de travail destiné à la transmission d'informations entre les équipes
- Possibilité au salarié d'échanger leurs heures de travail en cas de nécessité
- Possibilité de s'isoler
- Cloisonnement des espaces partagés
- Respect de la distance minimale entre les postes
- Mise en place d'une charte de travail en espace partagé
- Matérialisation des allées de circulation pour éviter le passage entre les postes



## 2 – Prise en compte du genre :

Intégré dans le DUERP dès la création des GEH : nombre d'hommes et de femmes (loi du 4 août 2014) et dans notre guide sur différentes fiches de risques

<b>Gardiennage</b> 1 salarié(s) 1 femme(s), 0 homme(s), 0 non précisé(s)	gardien de nuit  
<b>Polyvalent</b> 4 salarié(s) 2 femme(s), 2 homme(s), 0 non précisé(s)	Polyvalent  
<b>Responsable</b> 2 salarié(s) 1 femme(s), 1 homme(s), 0 non précisé(s)	Responsable magasin  

**RPS** : Temps partiel subi / postes moins qualifiés à niveau d'étude égal / métiers féminisés / instabilité sur le poste / manque de soutien et reconnaissance...

**Agent chimique** : mettre à disposition des EPI adaptés / changer de poste les femmes enceintes ou allaitantes exposées au CMR / préciser l'importance de signaler son état de grossesse...

**Biomécanique** : aménager les postes en tenant compte de la morphologie / EPI adaptés / Définir des temps de pauses adaptés aux efforts fournis et à la morphologie et l'âge du salarié...

## Fiche risque N°3 : Ambiance de travail

### Dommmages possibles :

Coup de chaleur, coup de soleil, déshydratation, engelures, hypothermie, brûlures, inconfort, fatigue, troubles musculosquelettiques, cancer de la peau

### Situations dangereuses :

Ambiance lumineuse inadéquate		
Sur éclairage	OUI	NON
Sous éclairage	OUI	NON
Reflets	OUI	NON
Eblouissements	OUI	NON
Zones d'ombre	OUI	NON
Travail en extérieur		
Zone abritée	OUI	NON
Zone découverte	OUI	NON
Lors d'intempéries	OUI	NON
Période chaude	OUI	NON
Période froide	OUI	NON
Inconfort thermique		
Seulement l'hiver	OUI	NON
Seulement l'été	OUI	NON
Toute l'année	OUI	NON
Courant d'air	OUI	NON

**Un danger est mis en évidence si au moins une case rouge est cochée**

**Exemples de mesures de prévention existantes, à améliorer ou à envisager :**

**Ambiance lumineuse inadéquate**

- Mise en place d'un éclairage suffisant pour l'activité en privilégiant l'éclairage naturel
- Présence d'éclairage indirect pour augmenter l'intensité lumineuse
- Procédure d'entretien du système d'éclairage
- Lumière d'appoint pour adapter l'éclairage à chacun

**Travail en extérieur**

- Possibilité de faire des pauses régulières (toutes les 2 h au maximum)
- Mise à disposition d'un lieu tempéré toute l'année (salle de pause, bureau, véhicule)
- Port d'équipements adaptés à la température et à l'activité
- Possibilité d'aménager les horaires en fonction des conditions climatiques extrêmes (canicule, grand froid)
- Affichage indice UV du jour
- Mise à disposition de vêtements adaptés au climat et à la morphologie : été hiver intempéries
  - Chapeau à large bord anti UV ou protège nuque, lunettes de soleil enveloppante ou lunettes de sécurité solaire, vêtements couvrants si possible anti UV, Crème solaire indice 50 +
  - Tenue de pluie avec technologie soft Shell, bottes de pluie, possibilité d'avoir des vêtements de rechange et de se changer
  - Se tenir informé des alertes météo

**Inconfort thermique**

- Possibilité de faire des pauses régulières dans un endroit tempéré
- Sensibilisation des salariés sur le risque lié au froid, au chaud
- Sensibilisation des salariés sur le risque lié au UV
- Port d'équipements adaptés à la température et à l'activité
- Mise à disposition de boissons chaudes ou de boissons fraîches selon la saison
- Mise en place d'un système de chauffage ou de climatisation au poste de travail

# L'outil utilisé par Epsat Vosges: MDU

## Situations de travail liées au risque "Organisation du travail"

Contact avec du public ? (physique ou téléphonique)

Oui  Non



### Précision(s) :

- Contact physique
- Contact téléphonique

+ AJOUTER

### Type(s) de public :

- Difficulté sociale ou professionnelle
- Situation de handicap
- Maladie physique ou psychique

+ AJOUTER

### Indice d'exposition :



### Indice de gravité :



### Mesures de prévention

Protection physique entre salariés et public (hygiaphone, cloison, ...)

Formation et sensibilisation des salariés sur la conduite à tenir en cas d'attitude agressive, inadaptée ou d'incivilités ?

Autre(s) mesure(s) de prévention existante(s) :

Mise en place

Mise en place mais à améliorer

A mettre en place

COMMENTAIRES (0)

### Indice de maîtrise :

AUCUNE EFFICACITÉ

PEU D'EFFICACITÉ

EFFICACE

# Evaluation des risques (MDU)

Polyvalent	Chute de hauteur	Travail ou accès en hauteur	<ul style="list-style-type: none"><li>Précision(s) :<ul style="list-style-type: none"><li>Marche pied</li><li>Escabeau</li><li>Tabouret</li></ul></li></ul>			<ul style="list-style-type: none"><li>Mise à disposition de marchepieds ou d'escabeaux sécurisés</li><li>Vérification régulière des équipements (par un organisme agréé)</li><li>Mise en place de patins antidérapants sur les équipements</li></ul>		
------------	------------------	-----------------------------	---	---	---	--	---	---

## Rédiger un plan d'action (MDU)

Gardiennage	Chute d'objet en hauteur	Situations de travail pouvant engendrer des chutes d'objets		Rangement et tri réguliers pour limiter le stockage en hauteur	<b>FAIBLE</b>		€	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
-------------	--------------------------	---	---	--	---------------	---	---	----------------------	----------------------	---

**MERCI POUR  
VOTRE ATTENTION !**

Replay de ce webinaire et présentation disponibles  
prochainement sur le site du PRST 4

<https://prst-grand-est.fr/>

