

<b>Relations du travail</b>	
Quand l'égalité professionnelle fait parler d'elle	4
<b>Santé-sécurité</b>	
Exposition à l'amiante : les couvreurs concernés	5
<b>Relations du travail</b>	
Agriculture : Le CPHSCT, un acteur clé des conditions de travail	6
<b>Repère</b>	
PSI : un contrôle continu	7
<b>Kiosque</b>	
	7
<b>Santé - sécurité</b>	
Cet accident aurait pu être évité...	8



LA LETTRE DE

# L'INSPECTION DU TRAVAIL

## Hauts-de-France

juin 2018 ■ 14

### Éditorial

Dans un contexte de profonde réforme du code du travail, nos services se sont mobilisés pour accompagner les acteurs concernés dans l'appropriation et la mise en œuvre des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social.

Tout en restant, comme les partenaires institutionnels et sociaux, engagés sur les priorités nationales, réaffirmées par la ministre du travail : la prévention des risques professionnels, l'égalité femme-homme, la lutte contre les fraudes au détachement et le travail illégal, les conditions d'emploi et de travail indignes.

Ainsi, les partenaires sociaux participent pleinement à la mise en œuvre de la politique régionale en santé travail au sein du comité régional d'orientation des conditions de travail instance associée à l'adoption et à la mise en œuvre du Plan régional santé au travail (PRST).

Ils sont également impliqués dans la lutte contre le travail illégal en signant, par exemple, avec la Direccte et l'URSSAF des conventions de prévention des fraudes.

Concernant l'égalité professionnelle femme-homme, la secrétaire d'État, présente à Amiens le 19 octobre dernier, leur a rappelé la nécessité de faire progresser le thème de l'égalité salariale.

Tous ces sujets sont portés en entreprise grâce à la négociation collective aux modalités élargies. Ils sont également portés dans les nouvelles instances locales dédiées au dialogue social en direction des TPE: La commission paritaire régionale interprofessionnelle et les observatoires départementaux du dialogue social réunis en juin 2018 à notre initiative.

Un colloque régional, organisé le 24 septembre prochain par la Direccte, donnera la parole aux acteurs régionaux sur la mise en œuvre des ordonnances sur le dialogue social.



**Brigitte KARSENTI**  
Directrice régionale adjointe  
de la Direccte Hauts-de-France

### DOSSIER

## Ordonnances du 22 septembre 2017 : quel impact sur la négociation collective ?



Elles ont fait couler beaucoup d'encre à l'automne et leur mise en œuvre est progressive. En effet, les ordonnances du 22 septembre modifient le code du travail en profondeur. Dans l'objectif d'une simplification, notamment pour ce qui concerne le dialogue social et la représentation du personnel. Explications.

## Une place centrale à la négociation en entreprise

Si, jusqu'à présent, le Code du Travail laissait une large place aux accords signés à l'échelle des branches professionnelles, les ordonnances du 22 septembre modifient profondément la hiérarchie des normes en mettant en lumière la négociation dans l'entreprise.

Concrètement, le niveau de la négociation peut être réparti en trois « blocs » de compétence.

Ainsi, l'accord de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévaut sur l'accord d'entreprise sur les thématiques telles que les salaires minima, certaines dispositions en durée du travail, l'égalité professionnelle femme/homme ou encore la période d'essai. Toutefois dans ces domaines, l'accord d'entreprise peut prévaloir s'il s'avère être plus avantageux que l'accord de branche, ou lorsqu'il assure des garanties au moins équivalentes.

Dans les domaines comme la prévention de la pénibilité, l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ou les primes pour travaux dangereux ou insalubres, la branche peut décider expressément qu'elle sera prioritaire au regard de la convention d'entreprise conclue postérieurement, sous réserve que cette dernière convention assure des garanties au moins équivalentes.

Enfin, les autres thématiques, non répertoriées dans les deux autres blocs, telles que les questions liées à la prime d'ancienneté ou au 13<sup>ème</sup> mois, sont du seul ressort de l'entreprise.

S'agissant des modalités liées à leur négociation, dans les entreprises de moins de 11 salariés sans délégué syndical, l'employeur peut proposer un accord qui devra être ratifié par la majorité des 2/3 du personnel. Dans les plus grandes entreprises, les organisations syndicales restent prioritaires pour négocier mais un salarié membre du nouveau comité social et économique peut y participer si aucun salarié n'a été mandaté pour le faire. En l'absence d'interlocuteur (délégué syndical, salarié mandaté ou membre du comité social et économique - CSE), l'employeur peut organiser un référendum pour ratifier un accord.

## Un nouvel acteur

L'autre changement de taille, notamment pour le dialogue social, est la création du comité social et économique (CSE) dans les établissements de plus de 11 salariés. On ne parlera plus de délégués du personnel, de comité d'entreprise ou de CHSCT. Le CSE, instance unique, reprend les missions confiées jusqu'à présent aux trois instances d'information et de consultation précitées.

Si la création du CSE doit à terme simplifier le dialogue social au sein de l'entreprise, sa mise en place sera progressive jusqu'au 31 décembre 2019, car les mandats des élus actuels restent effectifs jusqu'à cette date. Une période transitoire qui peut sembler complexe pour les entreprises et les partenaires sociaux.

Seule institution du personnel élue dans l'entreprise, le CSE a des attributions différentes selon la taille et les effectifs de l'entreprise, mais comparables aux attributions des instances actuelles.

« Les ordonnances du 22 septembre modifient profondément la hiérarchie des normes en mettant en lumière la négociation dans l'entreprise. »

Parmi les nouveautés, dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE dispose du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, mais

également en cas de danger grave et imminent, de risque grave pour la santé publique ou l'environnement, un droit qui était attribué au CHSCT dès 50 salariés.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est consulté sur les questions intéressant l'entreprise : orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale, conditions de travail... Un accord global définit le contenu et les modalités de ces consultations récurrentes ainsi que le nombre de réunions annuelles du comité (au moins 6).

Enfin, le CHSCT devient le Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) et il est fusionné dans le CSE dans les entreprises de - de 300 salariés. Il ne sera distinct de cette structure que dans les établissements de 300 salariés et plus.



## Faciliter le dialogue social dans les petites entreprises

Créés par les ordonnances, les observatoires départementaux du dialogue social sont chargés d'encourager la négociation collective au sein des entreprises, notamment dans celles de moins de 50 salariés. Ils contribueront à apprécier la qualité du dialogue social, à partager les bonnes pratiques et à accompagner les entreprises dans la démarche. Ils établiront un bilan annuel, traiteront, sur saisine des partenaires sociaux, des difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation et apporteront une expertise juridique aux entreprises. Instance paritaire, les observatoires sont composés de représentants de salariés et de représentants d'employeurs, en activité et exerçant dans la région.

Le responsable de l'Unité départementale de la Direccte, membre de l'observatoire, veillera au bon fonctionnement de l'instance, notamment en termes d'organisation et de déroulement des réunions.

Constitués en mai 2018, les observatoires ont démarré leurs travaux depuis juin dans certains départements.



### TÉMOIGNAGE

« La mise en œuvre des ordonnances se traduit essentiellement par une baisse des moyens évaluée à 38% pour les organisations syndicales : moins d'élus avec la création des CSE et de ce fait moins d'heures. Des élus qui seront moins enclins à se présenter car la limitation à trois mandats pose la question de leur protection après la fin de leur mandat. L'autre contrainte liée à la création des CSE est la nécessité de former les élus dans tous les domaines alors que jusqu'à présent, ils étaient spécialisés selon leur mandat et que les formations sont prévues tous les quatre ans. Cela ne peut que contribuer à une moindre implication des militants.

Pour ce qui concerne la hiérarchie des normes, il y a un risque, notamment dans les entreprises où le dialogue social est compliqué : l'employeur pourra faire du « chantage à l'emploi » et réduire ainsi les acquis, en matière de RTT, de prime...

Le seul point positif pour les organisations syndicales, c'est le nombre plus important d'heures de délégation accordées aux délégués syndicaux, qui sont chargés de la négociation des accords dans les entreprises ! »

**Jean-Baptiste Konieczny, Secrétaire général de l'Union régionale des syndicats FO Nord Pas-de-Calais et Picardie**

### TÉMOIGNAGE

« Nous nous interrogeons sur l'intérêt de légiférer à nouveau en matière de négociation collective, car le dialogue est plutôt naturel dans les petites et moyennes entreprises, où le chef d'entreprise a souvent une posture de collaborateur plus que d'employeur. Mais nos remarques ont globalement été entendues avant la finalisation du texte et la marge d'autonomie laissée à l'entreprise dans la négociation nous semble satisfaisante.

Je suis par contre plus dubitatif sur les effets de seuil dans la mesure où, quelle que soit la taille de l'entreprise, elle participe à l'économie du pays et son fonctionnement est le même : dans les petites entreprises, tout le monde sait se mettre autour d'une table pour échanger sans qu'il soit nécessaire d'imposer un formalisme. Je regrette aussi que la réforme n'ait pas été plus loin pour réduire les différences entre les salariés des petites ou moyennes entreprises et les salariés des grands groupes : quand nous travaillons sur un chantier, nous participons tous au même projet que nous faisons avancer et pourtant les avantages ne sont pas toujours les mêmes... »

**Emmanuel Cohardy, Président CPME des Hauts-de-France et CPME de l'Aisne**

## L'inspection du travail sur le pont

Compte tenu des profonds changements associés à ces ordonnances, les unités départementales (UD) de la Direccte sont fortement mobilisées pour sensibiliser les entreprises et les aider à mettre en œuvre les ordonnances. En première ligne, les agents de contrôle contribuent à l'information sur les nouveaux dispositifs, lors de leurs visites en entreprise, mais aussi en réponse à des demandes ponctuelles. Un plan de déploiement, impliquant les niveaux régional et départemental de la Direccte, prévoit des actions de sensibilisation et d'information, des ateliers de partage de pratiques et d'appropriation, ainsi que des retours d'expérience.

La Direccte assure la présentation des ordonnances et de leur impact aux organisations syndicales et patronales lors de rencontres bilatérales et accompagnera la montée en compétence des membres des observatoires départementaux. Enfin, la Direccte s'associera les services de l'Institut régional d'éducation ouvrière (IREO) et de l'Aract pour déployer l'information vers les représentants du personnel et les PME, au cours de sessions de formation, d'information et d'échange sur les nouveaux textes au dernier quadrimestre.



## Quand l'égalité professionnelle fait parler d'elle

**Plus de 230 personnes ont participé à la rencontre régionale sur la mixité et l'égalité professionnelle qui s'est déroulée à Amiens le 19 octobre dernier. Une rencontre organisée à l'occasion de la semaine du même nom. Reportage.**

Organisée par la Direccte Hauts-de-France avec ses partenaires associatifs et institutionnels -Corif (Conseil recherche ingénierie formation pour l'égalité femmes – hommes), Aract (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail), l'association Retravailler Picardie-, la rencontre avait pour objectifs de sensibiliser un large public à la question de l'égalité professionnelle et de revenir sur les dispositions légales. Etaient invités les entreprises de vingt salariés et plus de la région, les organisations syndicales et patronales, les agents de contrôle et les missions locales.

### Une rencontre en plusieurs temps

La journée a commencé par une conférence plénière en présence de la Secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, Mme Marlène Schiappa, conférence qui a permis à la fois de dresser un état de lieux des inégalités dans la région puis de rappeler les obligations réglementaires dans l'entreprise avant d'ouvrir un débat sur la question. Ont suivi quatre ateliers d'échanges autour des freins et des leviers permettant une réelle mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes : favoriser la mixité des métiers, négocier l'égalité professionnelle dans l'entreprise, articuler vie professionnelle et vie personnelle, lutter contre les violences sexistes au travail. Parmi les

attentes exprimées par les participants à ces ateliers figurent le besoin d'une sensibilisation et de la mise à disposition d'outils pour, d'une part, aider les interlocuteurs de l'entreprise à s'engager dans la démarche et à obtenir des accords de qualité, et d'autre part, mieux prévenir le harcèlement sexuel. Ils ont aussi souligné l'importance de travailler sur la question de l'égalité avec les enfants dès le plus jeune âge pour prévenir le développement des stéréotypes ou pour lutter plus efficacement contre.

Au moment de la pause méridienne, les participants ont pu échanger entre eux de manière informelle et dans le cadre de stands tenus par les institutionnels et associations qui proposaient des outils à mettre en œuvre dans les entreprises. L'après-midi a été l'occasion d'une table ronde réunissant les partenaires sociaux autour de la question de l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

Une journée appréciée par les participants tant sur le contenu des interventions que sur la variété des formats et la qualité des échanges.



### Pour en savoir plus

Conférence régionale « Agir pour la mixité et l'égalité professionnelle : de l'orientation à l'entreprise »

<http://bit.ly/egalitepro>

## Exposition à l'amiante : les couvreurs concernés

**Parmi les professions exposées au contact avec l'amiante, les couvreurs font l'objet en 2018 d'une information sur les risques pour la santé que représente l'inhalation de ces fibres et sur la nécessité de s'en protéger.**

« L'action que nous menons auprès des couvreurs s'inscrit dans la continuité d'une démarche que nous avons engagée en 2017 auprès des plombiers, explique Cécile Delemotte, Directrice adjointe du travail à la Direccte Hauts-de-France. L'objectif est de toucher les entreprises de second œuvre dans le bâtiment qui n'interviennent pas directement sur le retrait de l'amiante, mais qui peuvent être en contact avec ce matériau lors de leurs interventions (entreprises relevant de la sous-section 4). A ce titre, elles doivent procéder à une évaluation des risques et rédiger un mode opératoire pour s'en prémunir. Nous avons constaté que la plupart des plombiers méconnaissaient ce risque qui ne figurait pas dans leur document unique et qu'il y avait un besoin important, notamment en matière de formation des salariés. Pour preuve, les nombreuses demandes reçues par l'OPPBT et par les organisations professionnelles. »

Car si normalement le retrait des matériaux contenant de l'amiante doit être réalisé par des entreprises certifiées (sous-section 3) avec un plan de retrait adapté, il n'est pas rare que des entreprises non certifiées (relevant de la sous-section 4) assurent des prestations similaires mais sans mettre en œuvre les mêmes protections des salariés et du public à proximité...

### Une action en plusieurs étapes

La campagne commence par l'envoi d'un courrier d'information à plus de 1500 entreprises régionales de couverture.

« Le courrier comprend notamment un rappel des principales obligations vis-à-vis des salariés. Il a été conçu dans le cadre d'un groupe de travail national » précise Cécile Delemotte. Ensuite, des contrôles seront menés au siège des entreprises de plus de 10 salariés et sur chantier. « Au siège, les agents analyseront le document unique, les modes opératoires envisagés et les formations suivies par les opérateurs. Sur les chantiers, ils vérifieront les tests d'empoussièrement et les conditions de confinement. »



La campagne implique également le réseau régional risque particulier amiante (réseau d'agents de contrôle animé par le pôle Travail de la Direccte) qui propose aux agents de contrôle un atelier d'échange sur le contrôle des chantiers et des équipements utilisés lors des interventions sur matériaux amiantés.

Une action qui complète la sensibilisation au risque de chute de hauteur menée depuis plusieurs années.

### Renforcer la culture de prévention

Déployée dans le cadre du 3<sup>ème</sup> PRST (Plan Régional Santé au Travail), l'action couvreurs mobilise l'ensemble des préventeurs de la région : l'OPPBT qui accompagne les entreprises dans la démarche, la Carsat qui peut apporter des aides financières à l'équipement ou à la formation, les services de santé au travail qui assurent le suivi des salariés et conseillent les entreprises, l'ARS pour la protection des populations et la DREAL, pour la question des déchets.

## Les organismes de formation contrôlés

Depuis 2017, le réseau risque particulier amiante (RRPA), en lien avec le service régional de contrôle de la formation professionnelle de la Direccte, contrôle les organismes qui délivrent des formations aux salariés des entreprises intervenant en sous-section 4. Ce contrôle vise à vérifier le contenu et la qualité des formations dispensées : plate-forme pédagogique, contenu de la formation, prise en compte des évolutions réglementaires (depuis 2012) et techniques... De la qualité de ces formations dépend aussi la protection de la santé des travailleurs intervenant sur chantiers, en contact avec l'amiante. Sur 33 organismes repérés, 17 ont été contrôlés et plusieurs n'étaient pas en conformité. Les contrôles communs se poursuivent en 2018.

## Agriculture : Le CPHSCT, un acteur clé des conditions de travail

« La création des CPHSCT est directement issue d'une demande des partenaires sociaux de l'agriculture, explique Audrey Wannyn, Technicienne régionale de prévention à la Direccte Hauts-de-France. L'objectif était de doter les entreprises n'ayant ni CHSCT, ni représentants du personnel, d'une instance particulière, d'échanges, de réflexion et de concertation, entre partenaires sociaux, dédiée aux questions de santé et de sécurité au travail des salariés agricoles. Dans la région Hauts-de-France, la majorité des entreprises agricoles est concernée car elles ont moins de 10 salariés. »

### Une organisation départementale

Constituées pour quatre ans, les CPHSCT comprennent au maximum cinq représentants titulaires et autant de représentants suppléants, désignés par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives des différents domaines d'activités -espaces verts, polyculture, filière bois...- Y participent également un conseiller de prévention et un représentant du comité de protection sociale des salariés de la MSA, un médecin du travail et un représentant de la Direccte. C'est la Commission paritaire nationale de l'amélioration des conditions de travail en agriculture qui est chargée de solliciter et de recueillir les candidatures. La Direccte vérifie ensuite que les candidats répondent aux critères requis puis publie la nomination des membres au recueil des actes administratifs.

Si l'organisation prévoit une Commission par département, celles-ci peuvent devenir interdépartementales. « Il n'y a pas eu de CPHSCT dans le Nord entre 2008 et 2011 faute d'un nombre suffisant de candidats, explique Audrey Wannyn. Aussi, il a été proposé au moment de son renouvellement, de transformer la CPHSCT du Pas-de-Calais en Commission interdépartementale, qui a accueilli des représentants du Nord. Celle-ci est opérationnelle depuis 2013. » Quant aux départements picards, la démarche est en cours, faute d'un nombre suffisant de candidats.

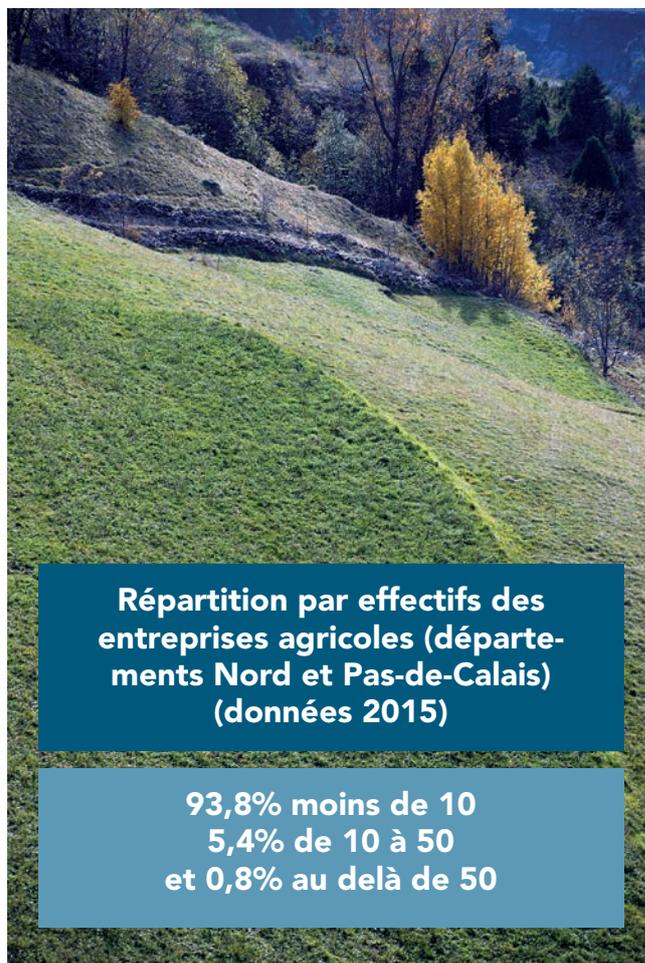
### Un rôle d'animation

Les Commissions se réunissent au moins deux fois par an et établissent un plan d'actions sur les thématiques qui leur semblent prioritaires.

Outre son rôle dans la nomination des membres de la Commission, la Direccte participe à l'animation des réunions, en collaboration avec le conseiller de prévention de la MSA. « Nous accompagnons les membres dans l'émergence de projets et dans leur mise en œuvre. Par exemple, la Commission interdépartementale Nord-Pas-de-Calais a tout d'abord

Mises en place dans les années 2000, les Commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) permettent aux petites entreprises du milieu agricole de s'appuyer sur cette instance représentative pour améliorer les conditions de travail et la sécurité des travailleurs.

émis le souhait de se faire connaître auprès des entreprises locales. Elle a donc élaboré des outils de communication (logo, flyers, plaquette de présentation, kakemono) et participé à des événements locaux comme Terre en fête en 2016 ou Préventica Lille dans le cadre d'une conférence organisée par la caisse centrale de la MSA. En 2017, l'idée d'une charte d'engagement autour de la prévention des risques professionnels a été débattue. Deux journées ont été organisées « sur le terrain » : des membres de la Commission ont rencontré des entreprises pour échanger sur les problématiques quotidiennes des employeurs et les demandes des salariés. Et bien que 2018 soit l'année du renouvellement de la Commission, une action est prévue pour promouvoir une formation à destination des chefs d'entreprise en matière de santé et de sécurité. » Un travail dans la durée.



## PSI : un contrôle continu

**En 2017, la lutte contre la fraude aux prestations de service internationales a fait l'objet d'actions menées à l'échelle régionale ou nationale. Explications.**

C'est sur signalement de la DREAL de la présence de camionnettes immatriculées à l'étranger que l'Uracti (Unité régionale d'appui et de contrôle du travail illégal) a contrôlé en novembre 2017 un chantier de construction d'une plateforme logistique. En une semaine, avec l'aide de la Police aux frontières sur réquisition du Procureur, 21 entreprises (dont 15 établies hors de France) et 106 salariés ont été contrôlés (dont 88 de nationalité étrangère). Le principal enjeu a été d'identifier le lien contractuel entre les entreprises présentes sur le chantier. Une dizaine de sanctions administratives ont été prononcées, notamment pour défaut d'affichage, dans leur langue, des droits des salariés.



### Collaboration entre Direccte

Les agents de contrôle ont également été mobilisés en juin 2017 dans le cadre d'une opération nationale coordonnée par la Direccte Paca. Il s'agissait de contrôler, dans des exploitations agricoles, les conditions de travail et d'hébergement de salariés d'une entreprise espagnole de travail temporaire intervenant sur l'ensemble du territoire. L'action a permis de confirmer l'existence d'un système collectif et organisé de fraude au détachement et de travail dissimulé.

## KIOSQUE

**« Vous avez dit « plan régional de santé au travail » ? Une plaquette de vulgarisation pour présenter cet important chantier dans les Hauts-de-France !**

Le plan régional santé au travail (PRST) Hauts-de-France 2016-2020 : qu'est-ce que c'est ? Une plaquette de présentation, issue d'un travail partenarial, vient d'être réalisée pour éclairer les acteurs de la santé au travail et le grand public en région. Tous concernés, cultivons la prévention ensemble !



**Le plan régional santé au travail  
Hauts-de-France 2016-2020 :  
Qu'est-ce que c'est ?**



**Innovant, préventif, collectif, soucieux du bien-être au travail : telle est l'ambition du nouveau plan régional de santé au travail (PRST) 2016-2020, feuille de route des acteurs institutionnels de la prévention en région.**

Entreprises des Hauts-de-France, sa mise en pratique vous concerne directement, pour les années à venir.

Plantons dès aujourd'hui les graines de la santé au travail de demain !



**Cultivons la prévention  
tous ensemble !**



 **Pour en savoir plus**

La plaquette : <http://hauts-de-france.direccte.gouv.fr/Vous-avez-dit-plan-regional-sante-au-travail-Hauts-de-France-2016-2020>

Le PRST Hauts-de-France 2016-2020 : <http://hauts-de-france.direccte.gouv.fr/Le-Plan-regional-sante-au-travail-PRST-2016-2020-en-Hauts-de-France>

L'Atlas de la santé au travail en Hauts-de-France (actualisation 2016) : <http://hauts-de-france.direccte.gouv.fr/Atlas-de-la-sante-au-travail-en-Hauts-de-France-Actualisation-2016>

## Cet accident aurait pu être évité...

L'utilisation, dans des conditions inadaptées, d'un outil par un salarié intérimaire sans formation ni information... Voilà comment un enchaînement de causes peut aboutir à un accident aux conséquences dramatiques pour la personne blessée...

Cet intérimaire a accepté cette petite mission entre deux autres plus importantes. Une mission de deux jours qui lui a coûté plusieurs phalanges et un traumatisme à la main nécessitant plusieurs mois de rééducation. Un handicap à vie qui impliquera certainement une réorientation de son activité professionnelle, alors qu'il est peu qualifié. Des conséquences très lourdes pour lui qui rappellent aux employeurs la nécessité d'évaluer les risques et d'en informer les intervenants.

### Le contexte de l'accident

« La mission se déroulait sur un chantier de réfection d'une toiture terrasse en voie de finition, explique Catherine Lance, inspectrice du travail à Lille. Seuls deux intérimaires étaient présents : l'un sur le toit et l'autre au sol. Il s'agissait d'évacuer des big bags remplis d'anciennes dalles isolantes partiellement humides, à l'aide d'une poulie « CLIC » manuelle équipée d'un cliquet permettant de bloquer la charge en position haute. »



L'intérimaire passait les 4 poignées des big bags dans le crochet de levage, puis soulevait la charge afin que le crochet arrive à l'endroit de la poulie afin de bloquer la charge. Il pouvait ainsi pousser la charge pour l'excentrer et son collègue situé en bas pouvait la faire descendre à l'aide de la corde puis l'évacuer une fois au sol.

C'est au 11<sup>ème</sup> et dernier big bag que l'accident est arrivé : ce dernier n'était pas stabilisé et la charge s'est mise à tomber très rapidement dans la rue, très passante. Pour ne pas risquer de blesser un passant, l'intérimaire positionné en toiture a voulu rattraper la charge en tenant la corde mais sa main a été entraînée vers la gorge de la poulie ; son gant a été coincé dans la gorge et plusieurs phalanges ont été sectionnées et trop abimées pour envisager une greffe...



### Quels enseignements ?

Plusieurs manquements ont été constatés :

- La poulie CLIC utilisée est habituellement réservée au levage de petit matériel très peu encombrant. Elle n'était pas adaptée à une telle manutention, notamment compte tenu du poids des big bag et de l'absence de dispositif protecteur limitant l'accès aux doigts ou aux mains des utilisateurs. De plus, elle avait été achetée sans notice d'emploi, ce qui ne permettait pas de connaître les précautions d'emploi de ce matériel et notamment le poids maximal pour l'utiliser.
- Le salarié intérimaire n'avait pas été accueilli dans l'entreprise et n'avait pas eu de formation à la sécurité. Ainsi, il n'avait pas connaissance du mode opératoire concernant la poulie. Les seules instructions qui lui ont été données sont celles de son collègue lui-même intérimaire.
- L'absence d'évaluation de ce risque dans le document unique n'a pas permis d'anticiper le fait que l'utilisation de cette poulie n'était pas adaptée à l'intervention et qu'il n'y avait pas de notice d'emploi.
- Enfin, seuls deux intérimaires étaient sur le chantier. La présence d'un salarié de l'entreprise, formé et expérimenté aurait peut-être permis d'éviter cet accident.

« Cet accident démontre une nouvelle fois l'importance de l'accueil et de la formation à la sécurité des travailleurs précaires, qui représentent la catégorie de salariés les plus souvent victimes d'accidents, conclut Catherine Lance. »