

EXPOSITION DES SALARIÉS
AUX
PRODUITS CHIMIQUES
CANCÉROGÈNES :

**QUELLES OBLIGATIONS
DE L'EMPLOYEUR ?**

**QUELS MOYENS D' ACTIONS
DU CSE ?**

EXPERTISE,
ÉTUDE, CONSEIL,
ACCOMPAGNEMENT
ET FORMATION
EN SANTÉ
AU TRAVAIL

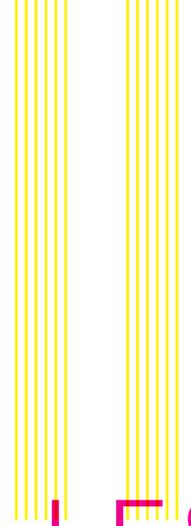
diagnostique
transmettre
recommander

SOMMAIRE

- page 5 **1. Être exposé aux produits chimiques cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques**
- page 6 1.1 Définitions
- page 6 1.2 Exposition des salariés aux produits chimiques cancérigènes en chiffres
- page 6 1.3 Quels sont les secteurs et les métiers concernés ?
- page 7 **2. Quels sont les obligations de l'employeur ?**
- page 8 2.1 Une obligation générale en matière de prévention :
l'employeur est responsable de la santé et la sécurité des salariés
- page 8 2.2 Une obligation d'évaluation de la nature, du degré et de la durée d'exposition
- page 8 2.3 Des mesures de prévention à mettre en œuvre en cas d'exposition
- page 8 2.4 Des mesures d'urgences en cas d'accident ou d'incident
- page 8 2.5 Des règles à respecter concernant le stockage des produits
- page 8 2.6 Des mesures d'hygiène
- page 8 2.7 Informer et former les salariés
- page 10 2.8 Le suivi médical
- page 10 2.9 Des travaux interdits à certaines catégories :
jeunes de moins de 18 ans, femmes enceintes ou allaitantes, CDD
- page 10 2.10 L'obligation d'établir la liste des travailleurs exposés
- page 11 *L'amiante : une réglementation spécifique*
- page 13 **3. Quels sont les moyens d'actions du CSE ?**
- page 14 3.1 Exposer la situation en CSE
- page 14 3.2 Réaliser une inspection
- page 14 3.3 Mener une enquête
- page 14 3.4 Recourir à un expert habilité
- page 21 **4. Le suivi des expositions et la reconnaissance en maladie professionnelle**
- page 22 4.1 La traçabilité des expositions
- page 22 4.2 La reconnaissance en maladie professionnelle



1 ÊTRE EXPOSÉ
AUX PRODUITS
CHIMIQUES
CANCÉROGÈNES,
MUTAGÈNES,
REPROTOXIQUES



2
QUELLES SONT
LES OBLIGATIONS
DE L'EMPLOYEUR ?

En tant qu'élus du CSE et salarié il est important de savoir ce que l'employeur doit mettre en œuvre afin d'agir en prévention des risques chimiques.

Comme tout risque professionnel, le risque chimique doit être évalué et prévenu afin de réduire l'impact des produits sur la santé et la sécurité des salariés.

Dans ce cadre, la démarche à mettre en œuvre est donc la suivante :

- l'identification des dangers à savoir des produits ;
- l'évaluation des risques d'exposition à ces produits ;
- la mise en place de moyens de prévention ;
- la mise en place de moyens de protection (collective ou individuelle) ;
- le suivi et la traçabilité des expositions.

2.1 Une obligation générale en matière de prévention : l'employeur est responsable de la santé et la sécurité des salariés

Les obligations générales de l'employeur s'appliquent en matière de risque chimique, d'autres peuvent s'ajouter pour les CMR et certaines sont spécifiques, comme pour l'amiante.

L'employeur a une obligation générale de sécurité en matière de santé au travail. Au titre de l'article L4121-1 du code du travail et des articles suivants, il doit protéger la santé physique et mentale des salariés en supprimant les risques, les évaluant, en mettant en place des mesures de prévention c'est-à-dire des mesures organisationnelles qui vont supprimer ou réduire le risque. Si cela ne suffit pas, il devra mettre en place des mesures de protections collectives et si, et seulement si, cela n'est pas suffisant, des mesures de protections individuelles devront être prévues en complément.

2.2 Une obligation d'évaluation de la nature, du degré et de la durée d'exposition

L'employeur doit d'abord évaluer la nature, le degré et la durée d'exposition des travailleurs pour apprécier le risque et définir les mesures de prévention à prendre (article R. 4412-61 du code du travail). Les résultats sont consignés dans le document unique d'évaluation des

risques professionnels (DUERP) au sein duquel l'employeur répertorie l'ensemble des risques professionnels. La mesure de l'exposition professionnelle aux agents chimiques est destinée à :

- estimer le niveau réel des expositions des travailleurs, soit lors de la réalisation d'une tâche particulière, soit lors de la durée totale de leur poste de travail ;
- déterminer si le niveau des expositions respecte ou non les limites fixées par la réglementation, par comparaison à des valeurs limites d'expositions professionnelles (VLEP) ;
- mettre en place des moyens de prévention adaptés ;
- mesurer l'efficacité des moyens de prévention mis en place ;
- évaluer la capacité d'un procédé à émettre des polluants par des mesures d'ambiance.

Cette évaluation doit être effectuée régulièrement, et notamment **à la suite de tout changement susceptible de modifier l'exposition des travailleurs : changement de produits, modification des procédés de fabrication ou des conditions opératoires...**

2.3 Des mesures de prévention à mettre en œuvre en cas d'exposition

En cas d'exposition, l'employeur doit appliquer **le principe de substitution** donc changer le produit ou modifier le procédé de travail ou le mélange de produits.

Si la substitution n'est pas possible, l'employeur doit mettre en place des protections collectives : système de captation à la source, encoffrement, ventilation, etc.

Pourtant parmi les obligations de **l'employeur, celui-ci doit entretenir, vérifier les équipements. La notice d'entretien est établie après avis du CSE. Si, et seulement si, cela ne suffit pas, des équipements de protections individuelles doivent être également prévus.** Ils doivent être adaptés au type d'exposition.

2.4 Des mesures d'urgences en cas d'accident ou d'incident

Le code du travail prévoit que des mesures doivent être définies en cas d'accident ou d'incident (articles R. 4412-33 à R. 4412-37 du Code du travail).



- **Des systèmes d’alarme sont installés et des installations** de premier secours mises à disposition. Des exercices de sécurité sont organisés régulièrement.

- En cas d’accident ou d’incident, **des mesures immédiates sont prises. Seuls les travailleurs affectés aux réparations et équipés d’équipements de protection individuelle appropriés sont autorisés à pénétrer dans la zone**, leur exposition étant limitée au strict nécessaire.

- **Les informations sur les mesures d’urgence** se rapportant aux agents chimiques dangereux et nécessaires à l’intervention des secours internes ou externes **doivent être disponibles**.

2.5 Des règles à respecter concernant le stockage des produits

Des règles spécifiques s’appliquent aux locaux de stockage telles que le fait que seules les personnes identifiées puissent y entrer, les produits doivent être étiquetés, les produits incompatibles doivent être séparés, des bacs de rétention mis en place, une ventilation adaptée, etc. pour limiter les expositions et le risque incendie.

2.6 Des mesures d’hygiène

Pour garantir l’hygiène des travailleurs, ils ne doivent ni manger, ni boire, ni fumer dans les zones de travail exposées (article R. 4412-20 du Code du travail).

Par ailleurs, la mise à disposition de douches est obligatoire lorsque les travailleurs effectuent des travaux insalubres ou salissants, dont la liste est fixée par l’arrêté du 23 juillet 1947 modifié (article R. 4228-8).

2.7 Informer et former les salariés

Les salariés et le CSE doivent avoir accès aux fiches de données de sécurité (FDS), **recevoir une information concernant les produits chimiques et une formation** sur les précautions à prendre, sur les consignes à suivre, sur l’utilisation des équipements de protection collective et individuelle.

Une **notice de poste** doit être présente à chaque poste de travail ou pour chaque situation de travail qui expose des salariés. Cette notice doit comprendre **des informations concernant les risques, les précautions à prendre, les règles d’hygiène, les**



L'AMIANTE, UNE RÉGLEMENTATION SPÉCIFIQUE

L'amiante, un problème majeur de santé publique et de santé au travail qui fait l'objet d'une réglementation spécifique

Interdit en France depuis 1997, l'amiante est encore présent dans de nombreux bâtiments et équipements. Le risque amiante reste sous-estimé dans certaines professions qui peuvent y être exposées. Or, les maladies liées à l'amiante représentent aujourd'hui la deuxième cause de maladies professionnelles et la première cause de décès liés au travail (hors accidents du travail).

De 400 à 500 fois moins épaisses qu'un cheveu, les fibres d'amiante sont invisibles dans les poussières de l'atmosphère. Inhalées, elles peuvent se déposer au fond des poumons et provoquer des maladies respiratoires graves : plaques pleurales, cancers des poumons et de la plèvre (mésothéliome), fibroses (ou asbestose)...

Certaines maladies peuvent survenir après de faibles expositions, mais la répétition de l'exposition augmente la probabilité d'être malade. Les effets sur la santé d'une exposition à l'amiante surviennent souvent plusieurs années après le début de l'exposition.

Les propriétés de résistance à la chaleur, d'isolation thermique ou phonique de l'amiante, associées à de bonnes performances mécaniques et à un faible coût, expliquent que ce matériau ait été massivement utilisé pendant plus d'un siècle.

Depuis son interdiction, l'amiante n'est plus ni fabriqué ni importé, mais reste présent dans de nombreux produits en place dans les bâtiments et installations :

- **sous sa forme friable**, l'amiante est présent dans de nombreux calorifugeages et flocages, mais aussi dans des feuilles, des feutres ou des plaques cartonnées, ou bien tressé ou tissé...

- **sous sa forme non friable**, l'amiante est incorporé dans des produits en ciment (amiante-ciment) ou dans des liants divers (colles, peintures, joints, mortiers à base de plâtre, matériaux de friction...).

Toute intervention sur les matériaux contenant de l'amiante (MCA) peut être à l'origine d'émission de



fibres amiante. Par rapport aux typologies de risque, il est à distinguer deux types d'exposition :

- **exposition active** : cela concerne les travaux émissifs de fibres d'amiante tels que travaux de maintenance, de prestation de nettoyage, sécurité incendie. Les métiers directement concernés du fait de leur activité de travail sont les travailleurs des entreprises de retrait d'amiante, salariés du BTP en charge des démolitions ou de réhabilitation, technicien de maintenance, plombier, électricien, chauffagiste, peintre...

- **exposition passive** : il s'agit d'exposition non liée au poste de travail. Les salariés qui travaillent dans des bâtiments contenant de l'amiante peuvent être également exposés. Il n'existe pas de cadre réglementaire précis sur les expositions dites passives.

La prévention des risques d'exposition aux poussières d'amiante est gérée par deux réglementations distinctes :

- Code de la santé publique et notamment ses articles R1334-15 à R1334-29 ;

- Code du Travail et notamment son article R4412-124. L'ensemble de ces données et constats impose aux entreprises d'apporter des réponses tant quantitatives (mesures) que d'actions qualitatives (dépollution si nécessaire, amélioration du dispositif de prévention...).

Afin de protéger les travailleurs contre les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante dans le cadre de leur activité professionnelle, outre l'application des dispositions du Code du travail relatives à la prévention du risque d'exposition à des agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), des dispositions particulières du Code du travail visent :

- les travaux de retrait et d'encapsulation de l'amiante, dits de « sous-section 3 » ;

- les interventions sur des matériaux ou appareils susceptibles de libérer des fibres d'amiante, dites de « sous-section 4 ».

Pour toute opération exposant à l'amiante, les mesures de protection collective et le choix des équipements de protection individuelle sont précisés par arrêtés (des 8 avril et 7 mars 2013).

Le mesurage de l'empoussièrement et le contrôle du respect de la valeur limite doivent

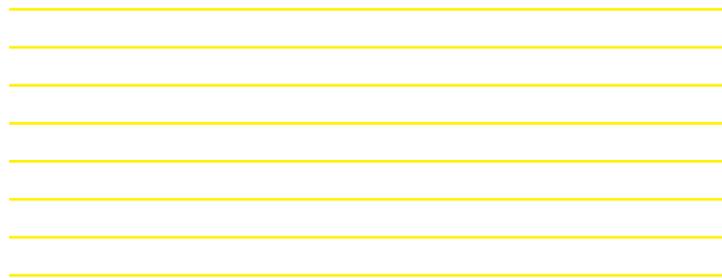
être réalisés par des organismes accrédités (arrêté du 14 août 2012 modifié).

Depuis 2016, la législation oblige le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage ou le propriétaire (d'immeubles, d'équipements, de matériels ou d'articles) à faire **rechercher la présence d'amiante préalablement à toute opération comportant des risques d'exposition des travailleurs à l'amiante** (article L. 4412-2 du Code du travail).

L'obligation de repérage avant travaux du donneur d'ordre se décline réglementairement autour de six domaines d'activité (R. 4412-97 du Code du travail) :

- immeubles bâtis ;
- autres immeubles tels que terrains, ouvrages de génie civil et infrastructures de transport ;
- matériels roulants ferroviaires et autres matériels roulants de transport ;
- navires, bateaux et autres engins flottants ;
- aéronefs ;
- installations, structures ou équipements concourant à la réalisation ou la mise en œuvre d'une activité.

Quel que soit le niveau d'empoussièrement, il est interdit d'employer à ces opérations des jeunes travailleurs de moins de 18 ans. Cependant, des dérogations sont possibles sous conditions. Les travaux de retrait et d'encapsulation en sous-section 3 et les interventions en sous-section 4 sur flocages et calorifugeages sont interdits aux travailleurs temporaires ou sous contrat à durée déterminée (articles D. 4153-18 et D. 4154-1 du Code du travail). Les travailleurs susceptibles d'être exposés à l'amiante sont soumis à un suivi individuel renforcé de leur état de santé et peuvent demander à bénéficier d'une surveillance post-professionnelle après avoir cessé leur activité.



3
QUELS SONT
LES MOYENS
D'ACTION
DES ÉLUS ?

En tant qu'élus du CSE, quels sont vos moyens d'actions afin de s'assurer que l'employeur remplit ces obligations et/ ou lorsque vous constatez que ce n'est pas le cas ?

Rappelons que tous les secteurs sont concernés, ce qui varie, ce sont les situations de travail, les produits, mélanges ou procédés qui exposent, les modalités de protection et donc le degré d'exposition des salariés. Il est donc important de s'interroger sur les situations de travail qui sont exposantes et ce quelque soit le secteur d'activité.

En tant qu'élus du CSE, il est important de **tracer l'activité de travail telle qu'elle se déroule concrètement**. Pour y parvenir, vous avez plusieurs moyens :

- exposer la situation en CSE ;
- réaliser une inspection ;
- mener une enquête ;
- recourir à un expert habilité.

3.1 Exposer la situation en CSE

Il est important de mettre **un point à l'ordre du jour afin de questionner l'employeur sur l'évaluation des risques chimiques** par métier, fonction, secteur géographique, ainsi que sur les moyens de prévention. Vous pouvez faire un point sur chaque obligation précédemment citée.

Si vous avez des éléments qui vous permettent de remonter des écarts entre ce qui est attendu et ce que vous constatez sur le terrain ou ce que les salariés remontent il faut l'exprimer lors d'une réunion plénière du CSE, afin que cela soit tracé dans le procès-verbal. Par exemple, si les hottes ne fonctionnent pas ; ou encore si des produits sont stockés de façon éparpillée sans respecter les règles de stockage, si aucune évaluation des risques n'a été menée ou encore si des salariés ne sont pas suffisamment informés sur la dangerosité des produits chimiques utilisés. Il faut être le plus concret possible et citer des faits, sans responsabiliser les salariés, c'est l'organisation du travail qui doit être questionnée.

3.2 Réaliser une inspection

L'inspection va vous permettre de recueillir des éléments factuels lors d'échanges, d'entretiens et d'observations du travail auprès des salariés pour remonter en CSE des

dysfonctionnements, des écueils concernant la prévention du risque chimique. En tant qu'élus, vous pouvez vous rendre sur l'ensemble des lieux de travail (en respectant les règles de sécurité), y compris en dehors de vos heures de travail pour rencontrer des salariés. L'inspection est un outil qui vous permet d'étayer vos propos et de questionner l'employeur sur ce que vous avez constaté. Vous pouvez prendre des photos par exemple lorsque les locaux sont insalubres, si les produits sont stockés de façon inappropriée (n'importe où dans l'atelier ou en dehors d'un local dédié par exemple), si les EPI ne sont pas en bon état ou en l'absence de protection collective, etc.

3.3 Mener une enquête

En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de danger grave et imminent, une enquête doit être menée conjointement avec l'employeur. C'est l'occasion de questionner les circonstances qui ont conduit à cet accident, de comprendre les causes à l'origine de l'accident par exemple le déversement de produits dans un local sans rétention, des produits inflammables à proximité les uns des autres, déficit de formation des salariés, l'absence de notice de travail, etc. afin que des mesures de prévention soient mises en place par l'employeur pour que l'accident ne se reproduise pas.

3.4 Recourir à un expert habilité

Si ces moyens ne suffisent pas, que vous constatez, malgré vos remontées, que les actions de prévention prévues ne sont pas suffisantes ou qu'elles ne sont pas mises en place, le code du travail vous donne la possibilité de désigner un expert en votant une expertise risque grave. Pour cela, il faut voter une délibération à la majorité des titulaires présents. Celle-ci est à préparer en amont avec l'expert choisi par le CSE.

L'expertise présente plusieurs intérêts qui peuvent se combiner. Cela permet, dans un document ayant une valeur juridique :

- d'**analyser le système de prévention**, les produits, les protections mises en place ou non, les modalités de formation des salariés et établir des recommandations ;

toyer à l'aide d'une monobrosse des sols composés de dalles en amiante alors que celles-ci étaient trouées et effritées. La Direction avait mis du scotch sur certaines dalles cassées pour, d'après eux, éviter la diffusion des fibres d'amiante. Cette action ne constituant pas une mesure de prévention, elle était inefficace et ne permettait pas de protéger les salariés.

Dans cet exemple, aucun recensement des produits, ni des situations de travail exposantes n'avait jamais été réalisé. Les salariées travaillaient sans protection. Il n'y avait pas de locaux de stockage adapté. L'expertise a alors permis de montrer les situations de travail durant lesquelles les salariées étaient exposées, le fait que ce soit quotidien, l'absence de mesure de prévention et de protection.

Les activités de nettoyage qu'elles relèvent de l'activité principale de travail ou qu'elles soient ponctuelles (nettoyage du poste de travail à la soufflette, avec des dégraissants, etc.) sont souvent peu voire pas prises en compte dans l'évaluation des risques chimiques exposant ainsi les salariés.

Outre les expositions aux produits chimiques, la mission a également permis d'analyser les postures de travail et les risques de troubles musculosquelettiques, le port de charge ainsi que les nombreux déplacements effectués par les femmes de ménage. Afin de penser des actions de prévention adéquates, il est important de prendre en compte toutes les tâches effectuées et donc l'ensemble des risques professionnels.

Des chimistes, une poly-exposition des salariés aux produits chimiques, des protections insuffisantes

Dans des entreprises telles qu'une fonderie, une imprimerie ou encore dans le secteur de l'énergie, les salariés sont aussi quotidiennement exposés à des produits. Certains produits sont utilisés tous les jours, d'autres de façon hebdomadaire ou mensuelle etc., certains sont des cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques.

Lors d'une expertise concernant des chimistes, l'entreprise avait recensé les produits utilisés (plus de 500). L'expertise a permis d'analyser toutes les tâches effectuées par les équipes en fonction de leur métier, des lieux de travail et de constater les modalités d'expo-

sition aux produits chimiques, s'il existait des moyens de prévention ou non. Il s'avère que dans de multiples situations de travail, les salariés quelles que soit leurs fonctions dans l'équipe étaient exposés à des produits chimiques (comme l'acide sulfurique, le bore, la lithine, l'ammoniaque, l'hydrazine etc.) sans mesures de protection adaptées.

Par exemple, la réalisation d'un prélèvement d'un produit cancérogène à l'aide d'un robinet limitant l'exposition des salariés n'était plus possible car le robinet était cassé. Celui-ci n'a pas été réparé ce qui obligeait les chimistes à utiliser une autre méthode consistant à se rendre dans une salle isolée pour effectuer ce prélèvement à l'aide d'une louche au-dessus d'une bache (un grand bac) respirant alors le produit cancérogène et reprotoxique. Dans cette situation, les salariés étaient exposés sans protection à un produit reconnu comme cancérogène et reprotoxique.

Ces mêmes salariés, analysaient quotidiennement les prélèvements de produits chimiques (seul ou mélangés) qu'ils avaient auparavant effectués. Ces analyses devaient se faire sous une hotte aspirante. Les salariés réalisaient les analyses sous les hottes mais celles-ci ne fonctionnaient pas. Ils travaillaient donc en contact avec des produits chimiques dont certains classés cancérogène, mutagène, reprotoxique souvent sans aucune protection, au mieux un masque.

De plus, l'analyse des situations de travail des salariés a également permis de démontrer qu'ils étaient souvent soumis à d'autres risques : explosion, anoxie, chute, etc. Ils travaillaient souvent seuls. Ces éléments aussi sont pris en compte dans l'expertise car ils permettent de réfléchir aux actions de prévention à mener.

Dans cet exemple, la poly-exposition des salariés n'était pas prise en compte. Et ce d'autant moins qu'il s'agissait de chimistes donc que du point de vue de la Direction cela faisait partie du métier. Or, même si des risques professionnels sont inhérents au métier, ils ne doivent pas être écartés ou banalisés, l'employeur doit également mettre en place des actions pour les réduire. L'expertise a ainsi permis de mettre en lumière les situations de travail exposantes, en les décrivant de façon concrète, en précisant le travail réalisé et en le mettant en lien avec les produits et les risques liés à ces

produits ainsi que les dysfonctionnements en matière de prévention afin d'établir des recommandations visant à améliorer la protection de la santé des salariés.

Des salariés exposés à l'amiante

Jusqu'en 1997, l'amiante était utilisée dans de nombreux matériaux, colles, joints, toitures, matériaux isolants etc. Aujourd'hui, de nombreux métiers sont susceptibles d'intervenir sur des matériaux amiantés : électricien, plombier, technicien de maintenance, technicien d'intervention gaz etc. lors de percements par exemple. Or, en amont de ce type de travaux, l'employeur doit identifier la localisation de l'amiante et définir des mesures de protections adaptées. Les chantiers étant considérés comme rapides bien que souvent récurrents, nous avons constaté lors de missions d'expertise, que les employeurs ne prévoient aucune procédure permettant ce travail d'identification pourtant obligatoire et de fait les salariés ne savent pas qu'ils sont exposés à l'amiante. Il en découle également le fait qu'ils ne portent aucun équipement de protection adapté. Les salariés percent des parois contenant de l'amiante, retirent un joint amianté qui s'effrite et parfois le gardent avec eux plusieurs jours dans un sac etc. C'est ce type de situations que nous avons pu relever dans plusieurs missions d'expertise portant sur l'amiante en décrivant toutes les activités, les tâches réalisées par les salariés sans que les règles ne soient mises en œuvre pour éviter l'exposition à l'amiante. De plus, nous avons montré que les salariés étaient aussi exposés à d'autres produits, en plus de l'amiante souvent cancérogènes, sans que cela ne soit pris en considération par l'employeur.

Des modalités de stockage analysées

Pour chaque mission, les produits et leur dangerosité, les modalités de stockage des produits ont également été analysées en parcourant les fiches de données de sécurité ainsi que les notices de travail, en allant visiter les locaux, et en mettant en perspective le stockage et l'accès aux produits avec la réglementation.

Dans de nombreuses situations, on constate que les produits sont stockés dans des endroits inadaptés : à côté du poste de travail, au milieu d'une usine, épar-



pillé partout, sans étiquetage, sans bac de rétention, sans système de ventilation adéquat. Par exemple, dans une fonderie, les produits étaient éparpillés dans l'atelier sans étiquette, qu'ils soient neufs ou usagés. Des bidons d'huile étaient posés à côté du poste de travail, des produits chimiques étaient accessibles sans bac de rétention et coulaient sur le sol augmentant ainsi les expositions des salariés et le risque d'accident.

De même, dans une imprimerie, des bidons contenant des produits chimiques étaient stockés dans différents ateliers, sans qu'aucune zone de stockage ne soit identifiée, ni que les règles de stockage et d'étiquetage ne soient respectées.

Le rapport d'expertise permet ainsi de disposer d'une évaluation factuelle du respect des règles de stockage des produits chimiques illustrée par des photos si nécessaire.

→ **L'expertise peut aussi être utilisée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle afin d'évaluer le respect de l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés. Elle peut aussi éventuellement permettre la reconnaissance du manquement de l'employeur à ses obligations en matière de santé au travail dans le cadre d'un contentieux. Elle peut enfin être utilisée dans un dossier de reconnaissance en maladie professionnelle.**

Les élus d'une fonderie s'inquiétaient en raison du nombre d'accidents, en lien avec le risque chimique, au sein des ateliers et souhaitaient disposer d'une analyse extérieure, c'est pourquoi ils ont voté une expertise.

Lors des entretiens et observations de situations de travail, nous avons constaté de nombreuses situations à risque :

- tout au long de leur journée de travail, les salariés manipulaient de nombreux chimiques considérés comme très nocifs, tels que la silice cristalline, du formaldéhyde ;
- lors de la coulée d'aluminium d'autres produits étaient manipulés comme du benzène, des hydrocarbures aromatiques polycycliques, ou du béryllium ;
- les salariés étaient exposés à des fumées noires issues de la combustion de ces matériaux, ceci sans protection adéquates.

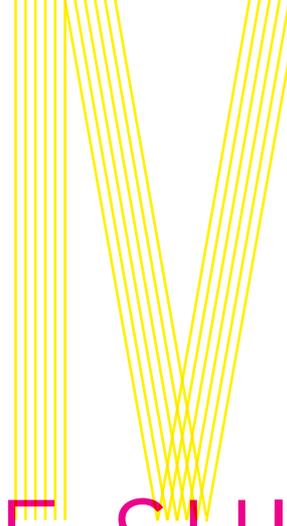
Les salariés n'avaient aucune information, aucune connaissance des produits qui étaient utilisés, ils n'avaient pas été formés sur les risques professionnels auxquels ils pouvaient être exposés.

De plus, il n'existait pas de dispositif d'urgence en cas d'accident. Pourtant, les accidents étaient quasi quotidiens. Lors des observations du travail, nous avons assisté à l'un de ces accidents à savoir que le métal a coulé en dehors des goulottes entrant en contact avec de l'huile et de l'eau déclenchant un incendie. Un dégagement de fumées noires irritantes est apparu. Pendant ce temps, les opérateurs devaient intervenir, éviter que le métal ne durcisse sur le sol et que l'incendie ne se propage. Les salariés n'avaient pas de consignes pour savoir comment agir, ils se donc débrouillés. L'objectif étant également de nettoyer le plus vite possible pour reprendre la production. Toutes ces tâches ont été réalisées sans équipements particuliers ou procédures pour se protéger. Ce jour-là, à quelques mètres, une bouteille de gaz était stationnée, ce qui aurait pu provoquer des dégâts si le feu l'avait atteinte.

Autre exemple de situation à risque : parfois, l'armoire de chlore sonnait, indiquant une potentielle fuite de chlore et là aussi aucune procédure claire dans cette situation n'était définie ni pour analyser la fuite, ni pour évacuer les salariés. Dans certains cas, personne ne réagissait et dans d'autres, un salarié entraînait dans l'armoire sans protection alors que le chlore a des effets sur la santé et peut aussi provoquer un incendie.

Enfin, lors d'une expertise, l'analyse porte aussi sur l'organisation du travail, soit les moyens qui sont donnés pour réaliser le travail et la manière dont celui-ci s'organise : la répartition des tâches, la formation, les modalités de transmission des savoirs, les relations de travail, l'encadrement, etc. Ici, l'entreprise avait connu un fort turn-over, les salariés avaient peu d'ancienneté, ils ne possédaient pas ou très peu d'expérience pour réaliser un travail complexe et pour faire face aux aléas venant augmenter le risque d'accident. Les équipes étaient en sous-effectifs et lors du service de nuit, les salariés étaient seuls.

L'analyse du système de prévention a permis de montrer nombre de défaillances : absence d'étiquetage, de stockage correct, de traçabilité des produits, manque



4

LE SUIVI DES EXPOSITIONS ET LA RECONNAISSANCE EN MALADIE PROFESSIONNELLE

4.1 La traçabilité des expositions

La réglementation en matière de traçabilité des expositions aux agents chimiques dangereux a évolué au fil

des dernières années. Le tableau ci-dessous présente en synthèse les obligations en la matière à chaque période.

MODALITÉS DE TRAÇABILITÉ	DATE D'EFFECTIVITÉ DU DISPOSITIF	OBIGATIONS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ
Liste des travailleurs exposés	Depuis juillet 2024	L'employeur doit établir une liste des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.
Déclaration des expositions	Depuis le 1 ^{er} janvier 2017	L'employeur déclare aux caisses de retraite les expositions individuelles à certains facteurs de pénibilité dont les agents chimiques dangereux (ACD) y compris les poussières et les fumées.
Fiche de prévention des expositions	Du 1 ^{er} février 2012 au 31 décembre 2014	L'employeur devait établir une fiche d'exposition à des facteurs de risques dont les ACD en précisant les conditions d'exposition, les mesures de prévention et les résultats de contrôle effectués.
Fiche d'exposition aux ACD et aux CMR	Jusqu'au 1 ^{er} février 2012	L'employeur devait établir une fiche d'exposition pour chaque salarié exposé à des ACD.
Attestation d'exposition aux ACD et CMR	Pour les expositions antérieures au 1 ^{er} février 2012	Pour les expositions antérieures au 1 ^{er} février 2012, l'employeur doit remettre au salarié une attestation reprenant les expositions aux ACD en s'appuyant sur la fiche existant à cette période.

Depuis juillet 2024, l'employeur doit établir une liste des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées, constituent des facteurs de risques professionnels pris en compte au titre du « dispositif pénibilité ». L'employeur doit mener des actions de prévention de la pénibilité au travail. Certaines entreprises sont soumises à une obligation de négocier un accord ou, à défaut d'accord, d'élaborer un plan d'action pour la prévention des effets des expositions aux « facteurs de pénibilité ».

En revanche, depuis le 1^{er} octobre 2017, les expositions aux agents chimiques dangereux ne permettent plus d'obtenir des points crédités sur le compte professionnel de prévention (C2P). Elles ne font donc plus l'objet d'une déclaration par l'employeur et les seuils réglementaires associés à ce facteur ont été supprimés.

4.2 La reconnaissance en maladie professionnelle

En France, la Caisse Nationale d'Assurance Maladie estime que chaque année entre 69 600 et 102 100 nou-

veaux cas de cancers (soit entre 16 et 24%) sont attribuables à l'activité professionnelle.

Ces chiffres sont importants et pourtant ils ne représentent qu'une partie visible des maladies professionnelles. En effet, les estimations ne tiennent compte que des cancérigènes reconnus avec un niveau élevé de preuve et font abstraction de nombreuses conséquences de l'activité de production : mélanges de produits et effets dits cocktails, résidus de toxiques dans l'environnement, etc.

Moins de 1 800 cancers ont été reconnus en maladie professionnelle en moyenne chaque année au cours des cinq dernières années. Pour le dire simplement, la quasi-totalité des cancers liés au travail restent aujourd'hui non reconnus. Il est donc essentiel de tracer les problèmes en CSE pour aider à la reconnaissance en maladie professionnelle.

Selon les parcours des salariés, s'ils ont eu une continuité d'activité dans la même entreprise, la même activité dans plusieurs entreprises, ou des activités multiples dans la même ou plusieurs entreprises, la traçabilité des expositions sera plus ou moins complexe.

Les PV de CHSCT, désormais de CSE sont utiles à la reconnaissance en maladie professionnelle. En effet, le système est complexe.

Comment déclarer une maladie professionnelle ?

Une maladie professionnelle est la conséquence de l'exposition prolongée d'un salarié à un risque physique, psychique, chimique, biologique lors de l'exercice de son activité.

Pour être reconnue comme professionnelle et donner lieu à réparation, une maladie doit :

- soit figurer dans l'un des tableaux de maladie professionnelle ;
- soit être identifiée comme ayant un lien direct avec l'activité professionnelle par le système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles.

Toute affection qui répond aux conditions médicales, professionnelles et administratives mentionnées dans les tableaux est systématiquement « présumée » d'origine professionnelle, sans qu'il soit nécessaire d'en établir la preuve. Par exemple, le cancer de la vessie peut être la conséquence de travaux de préparation et de mise en œuvre de colorants dans l'industrie textile et figure dans la liste des affections énumérées au tableau 15 ter du régime général.

En l'absence de tableau ou lorsqu'un des critères du tableau est manquant, il est possible de faire reconnaître une maladie professionnelle au cas par cas. Le dossier est étudié de façon spécifique par le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (C2RMP). Il se prononce sur le lien entre le travail et la pathologie. Dans ce cas, les PV de CSE peuvent être utiles pour montrer l'absence de dispositif de prévention et de protection et les expositions à des produits chimiques.

C'est au salarié d'effectuer la déclaration de maladie professionnelle à sa caisse de sécurité sociale en remplissant un formulaire disponible sur internet. La partie relative aux emplois exercés et expositions professionnelles est centrale. Le médecin traitant du salarié ou spécialiste doit établir un certificat médical initial dans lequel il va inscrire la première constatation de la maladie et le lien ou non établi avec l'activité à date. Le salarié dispose de 2 ans à compter de la date du certificat médical ou de la date de cessation de l'activité pour effectuer sa déclaration.



Q AGIR POUR l'amélioration

Consultantes en santé au travail depuis plus de 15 ans, nous vous accompagnons dans la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail (expertise, conseil, formation).

Alexandra JEAN est spécialisée à la fois sur le risque chimique et l'amiante (industrie, énergie, sanitaire et social...) et les risques psychosociaux / risques graves (suite à un accident du travail, à un suicide ou à une tentative de suicide).

Élisa OUDINOT est spécialisée sur les projets de réorganisation et d'introduction des nouvelles technologies en lien avec les outils informatiques, les projets de digitalisation et de mise en œuvre de l'IA.

Nous intervenons en complémentarité sur différentes problématiques (risque chimique, amiante, déménagement, réorganisation, fusion, plan de réduction des effectifs, accident grave, suicide, RPS, violences sexistes et sexuelles, etc.) et dans tous types de secteurs : services, industrie, énergie, transport, associatif, médico-social, sanitaire, informatique, bancaire, enseignement, agro-alimentaire, grande distribution, fonction publique, pharmaceutique...

Des questions sur ces sujets ? Un risque chimique, ou amiante à évaluer ? DTR Conseil vous accompagne sur votre problématique. Et en cas de recours à expertise, nous sommes à vos côtés en amont du vote, dans la préparation de la délibération et l'identification des éléments à intégrer dans celle-ci. Contactez-nous !



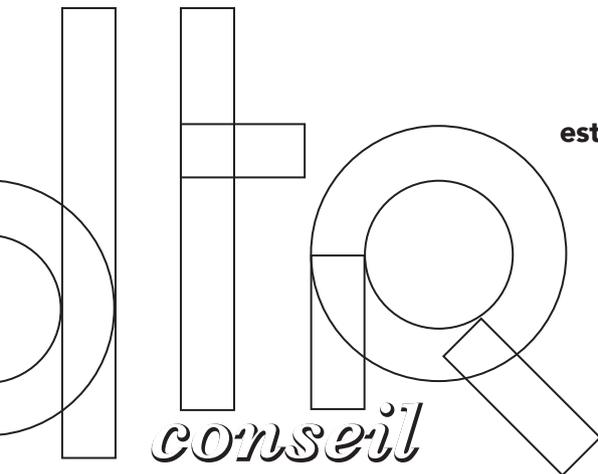
Alexandra
Jean



Elisa
Oudinot

des conditions de travail

*un cabinet de conseil fondé et animé par deux femmes
aux profils et expertises complémentaires
au sein d'un réseau pluridisciplinaire de partenaires*



est certifié auprès des CSE pour intervenir auprès des CSE (Comité Social et Economique) dans les domaines santé et organisation du travail, dont les équipements de travail / environnement de travail y compris les expositions chimiques, physiques, biologiques / égalité professionnelle;

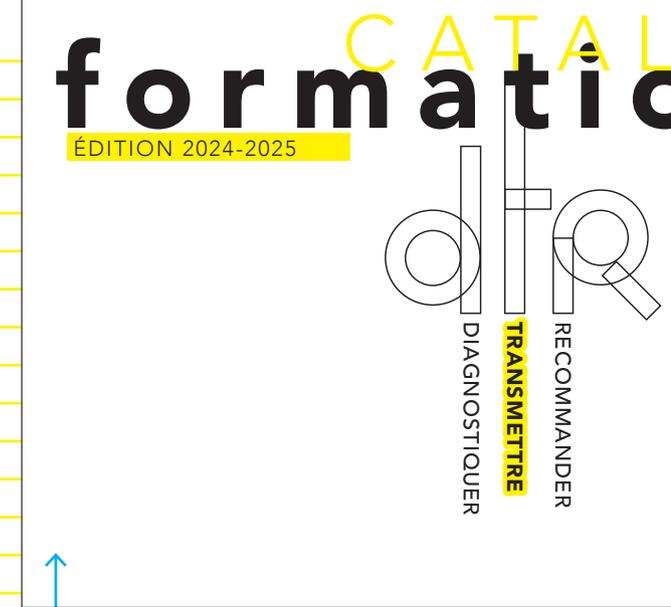
habilité IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels) au titre des compétences techniques et organisationnelles, spécialité santé au travail, sécurité et risques psychosociaux (habilitation délivrée par la DIRECCTE IDF pour une durée de 5 ans);

agréé pour la formation en santé-sécurité des représentants du personnel par la DREETS d'Ile-de-France.

www.dtrconseil.com 40, rue Alexandre Dumas, 75011 PARIS

www.dtrconseil.com
contact@dtrconseil.com
07 56 98 11 67

publications



notre catalogue présentant les 11 formations que
notre « mémo » consacré au CSE : son rôle,
ses missions, son organisation, ses outils...
bref, tout ce qu'il faut savoir de cette instance !
(brochures disponible sur demande)



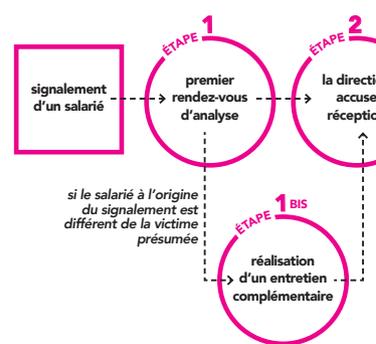
HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

DE QUOI S'AGIT-IL ?
COMMENT AGIR EN CAS DE SIGNALEMENT ?

- obligations de l'employeur
- rôle du CSE
- rôle du référent



LES ÉTAPES À SUIVRE EN



SOMMAIRE

nous proposons.

des supports
de formation
clairs et
originaux

SÉRIE A

Public : salariés, directeur d'établissement, préventeur, membres du CSE.

P4 Initier une **démarche de prévention** dans mon établissement

P5 Mettre en place une démarche de prévention des risques professionnels : **construire un DUERP et un plan d'actions**

P6 Prévenir les **risques psychosociaux**

P7 Prévenir les troubles psychiques liés au **changement**

P8 Prévenir les situations de **harcèlement moral, sexuel**

P9 Prévenir le syndrome d'épuisement professionnel (**burn-out**)

SÉRIE B

Public : membres titulaires et suppléants du CSE, représentants de proximité.

P10-11 Formation agréée obligatoire [**initiale**] Santé Sécurité Conditions de travail (**SSCT**) pour les membres du CSE

P12-13 Formation agréée obligatoire [**renouvellement**] Santé Sécurité Conditions de travail (**SSCT**) pour les membres du CSE

P14-15 Formation agréée obligatoire [**entreprise moins de 50 salariés**] Santé Sécurité Conditions de travail (**SSCT**) pour les membres du CSE

P16-17 Formation [**représentants de proximité**] santé, sécurité et conditions de travail (**SSCT**)

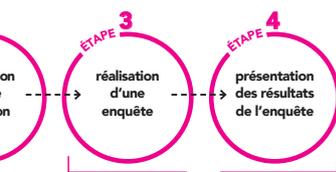
SÉRIE C

Public : membres du CSE, référent d'entreprise, RH / manager.

P18 Formation obligatoire [**réfèrent**] harcèlement sexuel et agissements sexistes

P19 À propos de **DTR Conseil**

CAS DE SIGNALEMENT

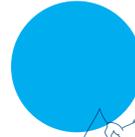
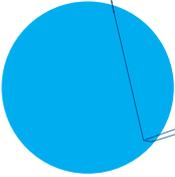
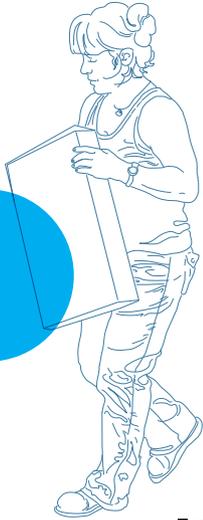


DOIT ÊTRE TRACÉ EN CSE

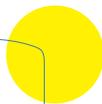
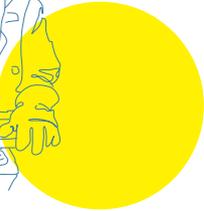
des mesures
d'éloignement
peuvent être
prises dès
le signalement

élu.es CSE, la formation c'est

VOTRE droit



AGIR POUR
l'amélioration
des conditions
de travail



dtr
conseil