

O bjectif

Santé & Sécurité

Prévention des risques et santé au travail



DOSSIER
LE TÉLÉTRAVAIL

Numéro
17

Juin 24



LE MOT DE...

De nouvelles instances représentatives du personnel compétentes en matière de santé et sécurité au travail et conditions de travail (SSCT) ont été mises en place suite aux élections professionnelles de décembre 2022.

La Formation spécialisée compétente au niveau national (F3SCT) est ainsi désormais pleinement opérationnelle, et vous trouvez également son équivalent dans les délégations régionales (F4SCT).

Je partage avec l'ensemble de ses membres, et avec vous, l'enjeu crucial de l'intégration de la prévention au cœur des activités de l'Inserm. Cet enjeu présente des spécificités au regard de la multiplicité et de la particulière complexité des risques auxquels les personnels de l'Institut peuvent être exposés.

Éliminer à la source, réduire ou maîtriser les risques par la mise en œuvre et le suivi des actions de prévention exigent de la méthode et une expertise certaine.

Ces enjeux mobilisent des acteurs essentiels que sont les conseillers et assistants de prévention, qui œuvrent en lien avec les médecins du travail.

Je salue ici leur compétence et leur engagement. Au quotidien, ensemble et avec vous, ils participent à la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels. Nous avons ensemble à entretenir la culture de prévention de notre établissement. L'OSS contribue à la mettre en valeur.

Dans ce numéro, nous avons choisi de mettre en avant la thématique du télétravail qui est porteur, à l'évidence, de nouveaux défis en termes de prévention.

Damien ROUSSET
Directeur général délégué
à l'administration

LE MOT DE...
Damien Rousset
Directeur général
délégué à
l'administration

2

L'ENCYCLO
N comme NEO

L'INTERVIEW
Anna Lazar
« Notre but commun est
d'agir au bénéfice des
agents. »

3

DOSSIER
Le télétravail

4

RETOUR
D'EXPÉRIENCE
Retour d'enquête

7

DU COTÉ DE
Le conseil médical

8

LE SAVIEZ-VOUS ?
Sécurité incendie dans
les établissements
recevant du Public

AGENDA



L'ENCYCLO : N COMME NÉO

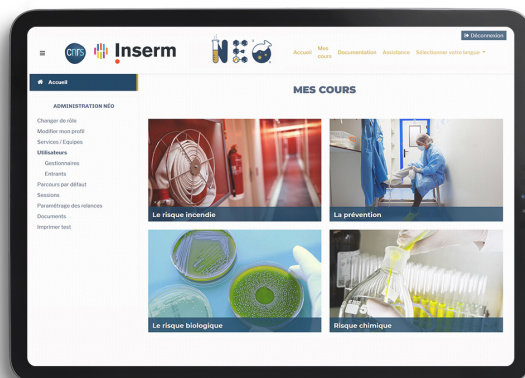
NEO est une plateforme de e-formation à la sécurité développée conjointement par l'Inserm et le CNRS depuis 2016. Conçue pour faciliter la formation à la prévention des risques des nouveaux entrants dès leur arrivée au laboratoire, l'outil est accessible depuis n'importe quel poste de travail.

Les nouveaux agents Inserm y sont inscrits automatiquement, les autres doivent en faire la démarche. Le contenu de la formation est disponible en français et en anglais. La plate-forme propose actuellement 4 modules : « la prévention », « le risque incendie », « le risque chimique » et « le risque biologique ».

L'offre de formation de NEO sera prochainement complétée par les modules « risque électrique » et « équipements sous pression ». L'inclusion d'une séquence sur la médecine de prévention est également envisagée pour l'avenir. Les modules, d'une durée de 30 à 40 minutes, peuvent être suivis indépendamment les uns des autres selon le profil du nouvel arrivant.

Le parcours aura été défini par le référent NEO au sein du laboratoire, le plus souvent l'assistant de prévention. Ce dernier a la possibilité de suivre sa progression et d'interagir avec lui en cas de difficultés. Chaque module est validé par un QCM et, à l'issue du parcours, une attestation de réussite est délivrée à l'agent.

Service de coordination
de la prévention des risques





Julie Hytry

Julie Hytry est responsable Ressources humaines (RRH) de la Délégation régionale Est à Strasbourg. Elle occupe une fonction de conseil et d'accompagnement sur les sujets RH mais joue aussi un rôle en matière de prévention et de santé et sécurité au travail.

Objectif Santé & Sécurité : En quoi consistent vos activités de RRH notamment en santé et sécurité au travail ?

Julie Hytry : Je pilote le service RH de la délégation régionale Est localisée à Strasbourg, constitué de 8 personnes qui assurent la gestion et le suivi de la gestion administrative et paie, les carrières, le développement des compétences et l'action sociale.

Au quotidien, je conseille les agents et les directions d'unité sur tous les aspects qui touchent aux ressources humaines : recrutement, organisation du travail, mobilité, management, télétravail... J'implique autant que possible mes équipes sur tous ces sujets. J'assume aussi un rôle dans le dialogue social avec les organisations et représentants syndicaux.

En matière de santé et sécurité au travail, je participe aux travaux du F4SCT de notre délégation (Formation de service spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail). Cette instance est très utile car on y aborde tant des sujets de fond comme l'application des règles de sécurité au sein des laboratoires ou encore le plan de formation, que des sujets de forme sur les actions de communication à mener.

La gestion des risques psychosociaux est également un enjeu prégnant pour notre délégation mais aussi pour l'institut à l'échelle nationale.

OSS : Quelles sont vos interactions avec les autres acteurs de la prévention ?

J. H. : Je travaille avec la conseillère de prévention sur tous les sujets liés à la prévention des risques notamment pour l'animation et le suivi des actions du F4SCT. Au sein du service RH, nous avons aussi mis en place la fonction de référente handicap assumée par une des chargées de développement RH. De même, sur les aspects de santé, la concertation est essentielle avec le médecin

du travail, l'assistante de service social et le délégué régional, toujours dans le strict respect du secret médical. En effet, les visites médicales et les études de poste permettent de préserver la santé des agents notamment par des aménagements.

Il y a aussi les visites de laboratoires décidées par le F4SCT et qui permettent d'apporter des solutions de prévention très concrètes. Elles se font toujours avec les partenaires de mixité : ils sont majoritairement hébergeurs dans notre région et sont décisionnaires in fine des modifications apportées aux locaux. Pour être performant en matière de prévention, il faut travailler en bonne intelligence avec tous ces acteurs car notre but commun est d'agir au bénéfice des agents.

OSS : Quels sont les sujets sur lesquels vous travaillez ?

J. H. : L'un des thèmes communs entre RH et prévention est la gestion du handicap et des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) : la référente handicap et la CP travaillent en lien pour les visites et aménagements de postes.

Le sujet des RPS est aussi très actuel : sur ces dernières années, leur gestion a pris une place de plus en plus importante dans le quotidien des unités et des RH. Dans notre environnement compétitif qui peut générer du stress, de la dépendance économique, la parole commence à se libérer, et c'est une bonne chose. Heureusement, elle est accompagnée à l'Inserm par une volonté politique forte et de vrais moyens de traitement comme le travail en cellule de veille sociale.

Ceci dit, la route est encore longue et améliorer la prévention primaire reste la priorité, via des actions de prévention fortes, une présence renforcée sur le terrain, et des formations adaptées à nos métiers.



“
... notre but commun est d'agir au bénéfice des agents
”

L'institut a mis en place un plan d'action RPS triennal dont il va falloir s'emparer en région pour le décliner localement.

Propos recueillis par
Adja Diop



Le télétravail

Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ». Il exclut de fait les activités nécessitant la présence physique sur le lieu de travail comme l'accueil de public, les expérimentations, le soin des animaux...

Les modalités du télétravail sont diverses, à la fois pour le lieu et le temps de travail : à domicile, en télécentre ou en espace de coworking ; limité à quelques jours par semaine sauf préconisation médicale.

1 Télétravail et obligations en matière de santé et de sécurité au travail

En application du Code du travail, l'employeur a les mêmes obligations en matière de prévention des risques professionnels à l'égard de tous les salariés, qu'ils soient télétravailleurs ou non : il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

L'évaluation des risques réalisée va donc porter également sur les risques en télétravail et sera intégrée au DUER. En pratique, l'employeur rappelle les différentes règles de sécurité et demande au télétravailleur de fournir une attestation sur l'honneur de conformité de son poste en télétravail.

2 Deux principaux risques susceptibles de survenir en situation de télétravail

Le télétravail participe à faciliter la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle. Les risques relatifs au déplacement sont aussi réduits.

Toutefois, il peut générer ou accentuer certains risques si les conditions dans lesquelles il est exercé ne sont pas adaptées. On identifie ainsi deux risques principaux susceptibles de survenir en situation de télétravail.

■ Troubles musculo-squelettiques (TMS)

Le télétravail s'effectue souvent sur un ordinateur portable dont :

- l'écran est plus petit et non réglable en hauteur par rapport à un poste fixe ;
- le clavier est intégré.

Utilisé seul, le portable génère des contraintes posturales en particulier au niveau du dos et des membres supérieurs. Il n'est pas optimal pour un travail prolongé sur écran.

Les contraintes posturales peuvent s'accroître si le mobilier utilisé n'est pas adapté (bureau, siège réglable).

Par ailleurs, la perception des temps de travail et de repos peut être modifiée en télétravail. Ainsi, le temps passé derrière son écran, assis sur un siège peut être plus important qu'au bureau. Or, le maintien de postures contraignantes pour les articulations et d'une position assise prolongée peuvent conduire à l'apparition de TMS.

Le premier symptôme est la douleur qui peut être localisée au niveau du dos ou des membres supérieurs.

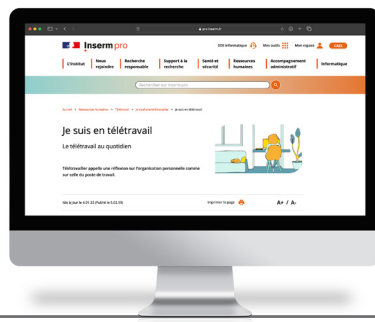


L'ACCIDENT EN TÉLÉTRAVAIL

Un accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail, pendant l'exercice de l'activité professionnelle, est présumé être un accident de service. Il est donc pris en charge dans les mêmes conditions que s'il avait eu lieu dans les locaux de l'unité ou du service de l'agent. Attention cependant, l'activité de l'agent au moment de l'accident doit nécessairement avoir un lien avec le travail.

Ainsi, chuter de sa chaise peut faire l'objet d'une déclaration d'accident du travail, mais pas se couper au moment de cuisiner le repas. A contrario, les agents en télétravail ne sont pas considérés comme des "travailleurs isolés".

pro.inserm.fr > Santé et sécurité > Urgence ou accident





 pro.inserm.fr > Santé et sécurité > Prévention des risques > Troubles musculosquelettiques

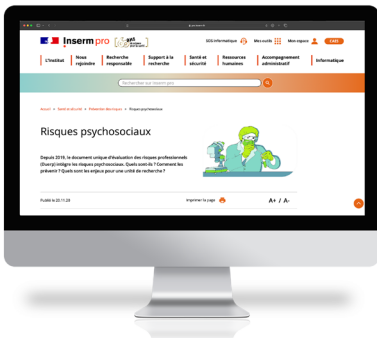
A NOTER

Il faut noter que la survenue de TMS résulte de la combinaison de plusieurs facteurs de risque, parmi lesquels les risques psychosociaux.

Risques Psychosociaux (RPS)

Comme sur site, le travail à distance peut générer des RPS. Le télétravail, peu ou mal organisé, peut engendrer :

- une surcharge de travail ;
- une augmentation des sollicitations ;
- un sentiment d'isolement.



 pro.inserm.fr > Santé et sécurité > Prévention des risques > Risques psychosociaux

Ces situations peuvent être causées par l'activité elle-même, par l'organisation ou par les relations de travail et majorer le niveau de stress.

En effet, le télétravail peut augmenter la charge de travail liée aux aléas des outils numériques (pannes) et à un management ou des relations de travail à distance inadaptés.


L'agent en télétravail peut être incité à compenser son absence physique par une réponse systématique et immédiate à toutes les sollicitations. Cette surconnexion peut elle-même engendrer une surcharge de travail avec dépassement des temps de travail et absence de pause.

Au-delà de 2 jours par semaine de travail à distance, il existe aussi un risque accru de dégradation du collectif. Du fait de l'éloignement, les échanges informels, toujours utiles à la dynamique de travail, sont considérablement réduits. Le télétravail peut conduire à un isolement de l'agent par rapport au collectif habituellement constitué sur le lieu de travail. Même sur site, les rencontres sont limitées du fait de l'absence des collègues.

COMPORTEMENT SÉDENTAIRE

La sédentarité est un enjeu de santé publique. Pour les agents qui habituellement pratiquent une activité physique pour leurs déplacements domicile/travail, le télétravail accroît ce risque.

Il est recommandé de se ménager des périodes d'activités physiques pour compenser l'absence de déplacement.

 www.inrs.fr > média > Le comportement sédentaire au travail : de quoi parle-t-on ?

Un aménagement adapté

Un aménagement adapté du poste de travail suppose un espace dédié permettant de se concentrer et d'exercer son travail dans des conditions optimales. Il contribue à favoriser le confort en réduisant l'apparition de tensions au niveau du corps.

Exemples de mesures de prévention :

- travailler avec un écran fixe en utilisant l'ordinateur portable comme station de travail ou écran secondaire ;
- utiliser un réhausseur pour l'ordinateur portable afin de positionner l'écran en hauteur et utiliser un clavier et une souris déportés ;
- utiliser un siège réglable ou à défaut doté d'une assise confortable et d'un dossier enveloppant le dos ;
- alterner les positions (assise, debout) tout au long de la journée. Le bureau à hauteur variable peut être une solution. Attention ! Remplacer le travail assis par le travail debout statique n'est pas une solution.



 pro.inserm.fr > Santé et sécurité > Prévention des risques > Troubles musculosquelettiques > Guide du travail sur écran

Une organisation du travail structurée

Il est indispensable que l'agent, le responsable hiérarchique mais aussi le collectif de travail formalisent les modalités d'organisation du télétravail, l'évaluation de la charge d'activité et la gestion du temps de travail.

3 Télétravailler dans de bonnes conditions

Les mesures de prévention portent essentiellement sur l'aménagement de l'espace et l'organisation du travail.





Exemples de mesures de prévention :

- Prioriser les réponses aux sollicitations en définissant le niveau d'urgence
- Maintenir le lien télétravailleurs – collectif de travail – manager : même en situation de télétravail, les agents doivent continuer à bénéficier des échanges formels et informels qui ont lieu au sein de l'équipe.
- Favoriser les interactions sociales en privilégiant par exemple le contact direct par téléphone ou visio plutôt que les échanges écrits.
- Rompre régulièrement les périodes assises prolongées en prenant de courtes pauses actives c'est-à-dire se lever, marcher...

Le retour d'expérience individuel et collectif peut être utile pour adapter l'organisation du travail :

- en conservant ce qui est efficace ;
- en recherchant collectivement des solutions aux difficultés rencontrées.



pro.inserm.fr > Ressources humaines > Télétravail > Télétravail à l'Inserm > Organisation mixte du travail

RÉUSSIR SA VISIO-CONFÉRENCE

- Favoriser les réunions courtes et concises
- Prévoir des pauses en cours de réunion
- Se focaliser sur la réunion en évitant de lire ses mails ou de regarder son téléphone
- Maîtriser l'outil de visio-conférence
- Réserver une pause d'au moins 15 minutes entre deux visios

La pause doit être active :

- Se lever
- Quitter les yeux de l'écran
- S'hydrater
- S'étirer

Retenir le format adapté au contenu ou à l'objectif de la réunion (visio-conférence, présentiel, téléphonique...)

Quelque soit le format :

- Établir un ordre du jour et s'y tenir
- Respecter la durée de la réunion
- Programmer la réunion dans le respect des amplitudes horaires de travail habituelles

www.inrs.fr > Publications et outils > Visioconférences. Comment préserver la santé de vos salariés ?

CE QUI A CHANGÉ AU 1^{ER} MARS 2024

- Le télétravail est ouvert aux **apprentis et stagiaires** (gratifiés ou non)
- La condition d'ancienneté de 6 mois pour bénéficier de jours de télétravail est supprimée. Désormais, il peut être octroyé sans condition d'ancienneté et est progressif, avec un jour de télétravail dans un premier temps, puis deux jours dans un second temps.
- Le **report d'une journée de télétravail fixe** non effectuée peut être autorisé, sur la semaine en cours ou sur la semaine suivante, par le supérieur hiérarchique direct. Cependant, cela doit respecter la présence minimale requise sur le lieu habituel de travail, soit 2 jours par semaine, ou être conforme à la quotité mensuelle autorisée.
- Pour les **chercheurs et les doctorants**, la **flexibilité dans le report des jours de télétravail** est accrue afin de prendre en compte les spécificités liées au travail en laboratoire. Ainsi, un chercheur pourra passer deux semaines en laboratoire et les deux semaines suivantes en télétravail.
- L'Inserm s'engage à acquérir, dans les **18 mois** suivant la signature de la décision, une solution permettant le **transfert des appels téléphoniques professionnels fixes du lieu de travail habituel vers l'ordinateur portable utilisé en télétravail**.

Adja Diop et Caroline Martin





Retour d'enquête

Retour d'enquête sur les conditions d'exercice des assistants de prévention Inserm

1

Pourquoi cette enquête?

Les assistants de prévention (AP), par leur mission de conseil et d'animation, sont la clé de voûte de la maîtrise des risques professionnels dans les unités. Ils sont de plus en plus nombreux à l'Inserm et leurs tâches ont énormément évolué depuis leur création officielle en 1982.

Depuis fin 2021, un groupe de travail issu du F4SCT* s'intéresse aux 890 AP recensés dans les structures de recherche Inserm. Ses objectifs sont de mieux comprendre leurs activités, d'identifier les difficultés rencontrées et de proposer des mesures pour améliorer la reconnaissance de leur investissement au quotidien.

2

Quels résultats?

En 2022, un questionnaire a été envoyé à tous les AP portant sur :

- l'organisation de la prévention dans leur structure (unité, plateforme, service) ;
- les conditions d'exercice de leur mission ;
- la reconnaissance professionnelle.

PANEL



555
Assistants de
prévention ont
répondu

ORGANISATION DE LA PRÉVENTION

94 % estiment être bien identifiés dans leur mission au sein de l'unité

83 % indiquent que les questions de prévention sont abordées en conseil de service, lorsque la structure dispose toutefois de cette instance

La plupart
bénéficie d'un
réseau
d'animation

CONDITIONS D'EXERCICE

85% estiment avoir accès aux informations et outils pour mener à bien leurs missions. **40%** trouvent que les moyens financiers sont insuffisants

70% indiquent pouvoir concilier leurs missions avec leurs autres activités professionnelles. **30%** estiment que ce devrait être une mission à temps plein

Les assistants de prévention restent assez seuls devant l'évaluation des risques

RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

65 %
perçoivent une indemnité jugée
faible par rapport à l'engagement
nécessaire

31 %
ont des objectifs professionnels
en tant qu'AP

3

Quelles actions à venir ?

Un plan d'action opérationnel a été construit et intégré au bilan-programme de prévention des risques professionnels 2022 – 2023.

Les premières actions concerneront l'animation du réseau, pour laquelle une note structurera l'organisation type d'un réseau d'AP au niveau d'une délégation régionale. Des actions de communication auront aussi lieu avec divers supports à destination des directeurs d'unité et des agents.

*En 2023, les CSHSCT deviennent les F4SCT (Formations spécialisées de service en santé, sécurité et conditions de travail).



DU COTÉ DE...

Le Conseil médical

Depuis le 1^{er} juillet 2022, le Comité médical et la Commission de réforme ont été remplacés par une même instance, le Conseil médical. Il comprend 2 formations, l'une restreinte et l'autre, plénière.

Ce qui change dans les attributions de la formation restreinte : L'avis du Conseil médical en formation restreinte ne sera plus requis dans le cas d'un renouvellement de CLM, CLD, CGM* ou pour la réintégration. De même, l'octroi d'un temps partiel thérapeutique sera systématiquement accordé sur présentation d'un certificat médical du médecin traitant pour les 3 premiers mois. Au-delà, l'avis d'un médecin agréé est nécessaire.

Il reste néanmoins requis dans les cas suivants :

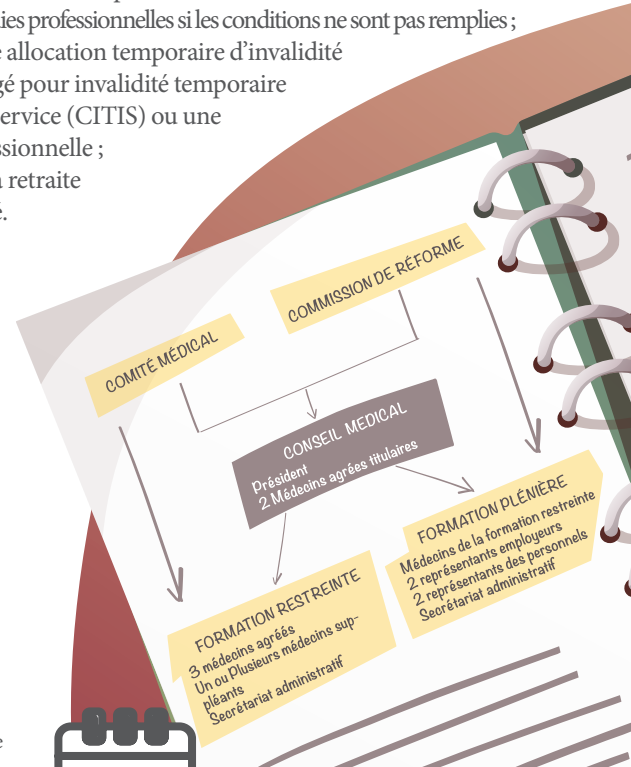
- Première demande de CLM/CLD/CGM
- CLM/CLD d'office : congés sur demande de l'administration
- En fin de droits à plein traitement du CLM/CLD/CGM pour statuer sur une prolongation à demi-traitement ou la possibilité d'une réintégration
- A l'expiration de la totalité des droits (5 ans CLD/3 ans CLM) pour se prononcer sur une inaptitude totale et définitive, une disponibilité d'office pour raison de santé ou un reclassement.
- En cas de contestation de l'avis du médecin agréé qui serait discordant à celui du médecin traitant

*CLM : Congé de Longue Maladie / CLD : Congé de Longue Durée / CGM : Congé de Grave Maladie

Concernant la formation plénière, ses prérogatives restent identiques notamment pour :

- La reconnaissance de l'imputabilité au service de certains accidents de travail ou maladies professionnelles si les conditions ne sont pas remplies ;
- L'octroi d'une allocation temporaire d'invalidité suite à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ou une maladie professionnelle ;
- Une mise à la retraite pour invalidité.

Béatrice Bié



LE SAVIEZ-VOUS ?



Salon Préventica
8 au 10 octobre 2024, Lyon
www.preventica.com

Sécurité incendie dans les Établissements recevant du Public (ERP), une réglementation forgée dans les flammes

Métro de Paris, 1903 - éclairage de sécurité : Un incendie démarre station Ménéilmontant. La fumée et la coupure d'électricité créent une bousculade faisant 84 morts. Des blocs lumineux « Sortie » à alimentation autonome sont installés.

Nouvelles Galeries à Marseille, 1938 – premier règlement de sécurité : Un incendie se propage rapidement faisant 73 morts. Le matériel des pompiers est vétuste et les procédures inadéquates. Les marins-pompiers de Marseille et les premières règles applicables dans les « établissements regroupant du public » sont mis en place.

Cinéma « le Select », 1947 - une réglementation plus stricte : Les 585 spectateurs évacuent par l'issue de secours donnant sur une cour

fermée : 89 personnes périssent. En 1954, les établissements sont classés « en catégories » d'après leur effectif.

Discothèque Le 5-7, 1970 – des contrôles renforcés : Un chauffage non conforme enflamme les décors du plafond. Les issues sont cadenassées et l'entrée bloquée par un tourniquet. 147 personnes meurent. Dès 1973, un « pompier préventionniste » est présent lors des commissions de sécurité.

Collège Pailleron, 1973 – exercices d'évacuation : Suite à un incendie dans un préfabriqué, les flammes se propagent dans les faux plafonds et d'épaisses fumées se dégagent. En vingt minutes, la structure métallique s'effondre faisant 20 morts. En 1980, des sirènes et des exercices d'évacuation deviennent obligatoires dans les établissements scolaires.

Virginie Angleraux

Objectif Santé Sécurité - n° 17 - Juin 2024

