

# PRÉVENTION & SANTÉ TRAVAIL

LETTRE D'INFORMATION DE L'ASSOCIATION SANTÉ AU  
TRAVAIL DE L'ARRONDISSEMENT DE VALENCIENNES



JANVIER  
2023  
**N°37**

## CULTURE DE LA PRÉVENTION : QU'EST-CE QUI EST ATTENDU DES ENTREPRISES ?

**En écho à la loi du 2 août 2021 "pour renforcer la prévention en santé au travail", la notion de "culture de prévention" est apparue pour la première fois dans les textes. Cette nouveauté est tout sauf anodine, car elle révèle une profonde évolution de la façon dont sont envisagées la santé et la sécurité au travail.**

En enjoignant aux entreprises de renforcer leur culture de prévention, l'État ne leur demande pas seulement de se cultiver en matière de santé et de sécurité au travail, mais, "d'agir en amont, en prévention".

### UNE NOUVELLE PRIORITÉ DES SERVICES DE L'ÉTAT

De longue date, la santé au travail était essentiellement centrée sur la réparation. Coûteuse et peu vertueuse tant pour les finances publiques que pour la performance des entreprises, les services de l'État ont pour priorité de renverser cette tendance au profit d'une approche positive.

Ainsi, pour remplir leur obligation de sécurité, les employeurs devront acquérir une solide "culture de prévention". Concrètement, cela signifie qu'il ne s'agit plus seulement de réagir aux accidents et maladies survenus du fait du travail, mais d'évaluer les risques de manière préalable et systématique pour les réduire ou les éviter, et même de promouvoir un environnement de travail favorable à la santé.

### LE DUERP, PREMIER VECTEUR DE LA CULTURE DE PRÉVENTION

Pour acquérir une "culture de prévention", les entreprises doivent donc avant tout réaliser et mettre à jour leur Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). La réalisation annuelle de cette analyse par les entreprises constitue d'ailleurs l'indicateur de référence. Autrement dit, un grand soin doit être accordé par les entreprises à la réalisation de ce document.

### UNE PETITE RÉVOLUTION

Véritable clef de voûte d'un dispositif de santé et sécurité au travail désormais centré sur la prévention plutôt que sur la seule réparation, l'élaboration du DUERP par l'entreprise est une étape essentielle. Cette dernière est accompagnée par l'obligation pour l'employeur de former et de sensibiliser les acteurs de l'entreprise à la culture de la prévention.

Pour accompagner et aider les entreprises dans ce cadre (particulièrement les TPE et les PME, qui ne disposent pas de compétences internes spécialisées en prévention), **l'ASTAV proposera en 2023 des actions adaptées et innovantes**, permettant à toutes de s'approprier ces obligations concourant à la santé des salariés et à la performance des entreprises. **Plus d'infos dans nos communications à venir...**



**EDITO**

**Dr Philippe Mine**  
Président de l'ASTAV

### “ Agir pour la prévention santé des dirigeants

Si le Covid a durement ébranlé nos entreprises, leurs organisations, leur santé financière et la santé physique et psychologique de leurs salariés, peu de personnes se sont soucies de celle de leurs dirigeants.

Pourtant, tels des capitaines dans la tempête, ils ont eu à tenir la barre et ont eux aussi été **durement malmenés**.

Une enquête récente du groupe Malakoff montre que **45%** des dirigeants de TPE/PME souhaitent un check-up de leur santé.

Toutefois, si **96%** des dirigeants considèrent qu'il y a un lien entre leur état de santé et la performance de leur entreprise, la majorité d'entre eux fait souvent passer celle de l'entreprise avant la leur...

Parce que nous avons à l'ASTAV pris conscience de ce problème, nous proposerons en 2023 des **démarches de prévention spécifiques ciblées** pour les dirigeants.

En ce début d'année, je vous présente tous nos vœux de réussite... et de santé. **”**

### AU SOMMAIRE

- p.2/5** : Dossier spécial : l'éclairage en milieu de travail
- p.5** : Témoignage de l'entreprise SIGH
- p.6/7** : Actualités réglementaires : le passeport de prévention et rappel COVID
- p.8** : La vie de l'association

# L'ÉCLAIRAGE : UN ÉLÉMENT ESSENTIEL POUR DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL

**Les salariés reçoivent environ 85 % des informations par l'intermédiaire de la vue. Que ce soit dans un milieu industriel ou dans des bureaux, un éclairage approprié facilite l'exécution de toutes les tâches. Le niveau d'éclairement et la qualité de lumière agissent sur le sentiment de bien-être. Bien adaptés, ils favorisent la concentration, l'efficacité, les performances, la productivité, ...**

## LES IMPACTS SUR LA SANTÉ

Une ambiance lumineuse ou un éclairage inadapté constituent une source de fatigue et d'inconfort visuel au travail pouvant engendrer des conséquences pour la sécurité, la santé et l'efficacité des salariés :

- **Une fatigue oculaire** en raison des efforts à fournir par l'œil pour discerner les détails, ou au contraire se protéger des éblouissements ;
- **Des postures contraignantes** adoptées pour compenser la mauvaise qualité de la perception visuelle et pouvant provoquer des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- **Des chutes et des accidents** lorsque les obstacles ne sont pas bien perçus dans l'environnement de travail.

## LE CONFORT VISUEL

Le confort visuel définit le ressenti d'une personne (impression subjective) quant à la qualité, la distribution et à la quantité de lumière auxquelles elle est soumise. L'environnement visuel procure une sensation de confort lorsqu'il est possible de voir les objets nettement et sans fatigue dans une ambiance colorée agréable.

### DE FAÇON GÉNÉRALE, IL FAUT RESPECTER LES PRINCIPES SUIVANTS :

- Privilégier la **lumière du jour** à la lumière artificielle (éviter les locaux aveugles) ;
- Assurer un **éclairage général homogène** ;
- Utiliser des **éclairages adaptés** aux tâches à accomplir ;
- Au besoin, ajouter des **lampes d'appoint** aux postes de travail (éclairage localisé) ;
- Éviter les **éblouissements** directs ou indirects (reflets)

dans le champ visuel de l'opérateur ;

- Protéger des **rayons du soleil** par l'installation de stores roulants de préférence à lamelles horizontales.

**Pour bien concevoir un éclairage, il faut considérer de nombreux facteurs** : l'apport de lumière du jour, le choix des luminaires et des lampes, mais aussi des couleurs et des facteurs de réflexion des parois du local et des plans de travail, la géométrie du local, l'implantation des postes. Lors de la conception de locaux de travail, il est important de penser l'éclairage de façon globale en définissant un cahier des charges précis en prenant en compte notamment les besoins en lumière sur chaque poste de travail en fonction des tâches qui sont réalisées.

**Important : pour tout projet d'éclairage des locaux, il est conseillé de se faire accompagner par un technicien éclairagiste.**

### L'ambiance lumineuse provient de :

- **L'éclairage naturel** : La lumière naturelle (ou lumière du jour), correspond à l'éclairage direct ou indirect provenant du soleil au travers des ouvertures vitrées.
- **L'éclairage artificiel** : La lumière artificielle est l'éclairage qui est produit artificiellement par des dispositifs électriques. En général, on distingue deux types de dispositifs : les luminaires (au plafond ou sur les murs) qui éclairent de façon générale un local ou une pièce, et les dispositifs d'appoint, posés sur la zone de travail (lampes d'appoint).

## LES GRANDEURS PHOTOMÉTRIQUES DE BASE

- **Le flux lumineux** : Quantité de lumière émise par une source dans toutes les directions par unité de temps (unité : Lumen [lm]).
- **L'intensité lumineuse** : Importance du flux lumineux émis dans une direction donnée (unité : Candela [cd]).
- **L'éclairement lumineux** : Caractérise le flux lumineux reçu par unité de surface (unité : Lux [lx], 1 lx = 1 lm/m<sup>2</sup>).
- **L'efficacité lumineuse** : Rapport entre le flux lumineux émis par une source lumineuse et la puissance électrique absorbée par la source (unité : lm/W).
- **La luminance** : Caractérise l'intensité lumineuse émise par unité de surface (unité : cd/m<sup>2</sup>).

## LES DEUX CRITÈRES IMPORTANTS DANS LE CHOIX D'UNE SOURCE LUMINEUSE

- **La température de couleur (Tc) :** Exprimée dans le langage courant par les termes de lumière de teinte "chaude" (jaune/rouge) ou de teinte "froide" (blanc/bleuté), elle influe sur le confort visuel (unité : Kelvin [°K]).
- **Indice de Rendu des Couleurs (IRC ou Ra) :** Détermine l'aptitude d'une lampe à restituer à un objet sa couleur véritable, telle qu'elle est perçue à la lumière du jour (unité : %).

## LES INSTRUMENTS DE MESURE

- **Le luxmètre** est l'appareil qui permet de mesurer l'intensité lumineuse (ou le niveau d'éclairage) reçue à un endroit donné. L'unité de mesure est le Lux.



- **Le luminancemètre** est l'instrument qui permet de mesurer la luminance d'une source lumineuse, c'est-à-dire l'intensité lumineuse émise ou réfléchie par une source rapportée à sa surface apparente. L'unité de mesure est le Candela par mètre carré (Cd.m<sup>-2</sup>).

### LA RÉGLEMENTATION ET LES NORMES POUR L'ÉCLAIRAGE DES LOCAUX DE TRAVAIL

**Les obligations des employeurs en matière d'éclairage des lieux de travail sont précisées dans les articles R.4223-1 à R.4223-12 du Code du Travail.**

Selon l'article R.4223-2 du Code du Travail, l'éclairage doit être conçu et réalisé de manière à éviter la fatigue visuelle et les affections de la vue qui en résultent mais aussi de permettre de déceler les risques perceptibles par la vue. Les locaux de travail doivent autant que possible disposer d'une lumière naturelle suffisante : Article R.4223-3 du Code du Travail.

Pendant la présence des travailleurs dans les lieux mentionnés à l'article R.4223-1, les niveaux d'éclairage mesurés au plan de travail ou, à défaut, au sol, sont au moins égaux aux valeurs indiquées dans le tableau suivant :

LOCAUX AFFECTÉS AU TRAVAIL et leurs dépendances	VALEURS MINIMALES d'éclairage
Voies de circulation intérieures	40 lux
Escaliers et entrepôts	60 lux
Locaux de travail, vestiaires et sanitaires	120 lux
Locaux aveugles affectés à un travail permanent	200 lux

La norme en matière d'éclairage et d'ergonomie visuelle est la **norme NF X 35-103 (Juin 2013) "Ergonomie-Principes d'ergonomie visuelle applicables à l'éclairage des lieux de travail"**. Elle préconise par exemple pour le travail sur écran, **un éclairage moyen en service de 500 lux**.

**Les recommandations de la norme AFNOR EN 12464-1 (août 2021) "Éclairage des lieux de travail - lieux de travail intérieurs"** donnent les critères d'éclairage que doivent atteindre les installations intérieures pour assurer la performance et le confort visuel des personnes au travail dans de bonnes conditions de sécurité et de santé. Ces recommandations font état d'éclairage moyen à maintenir.

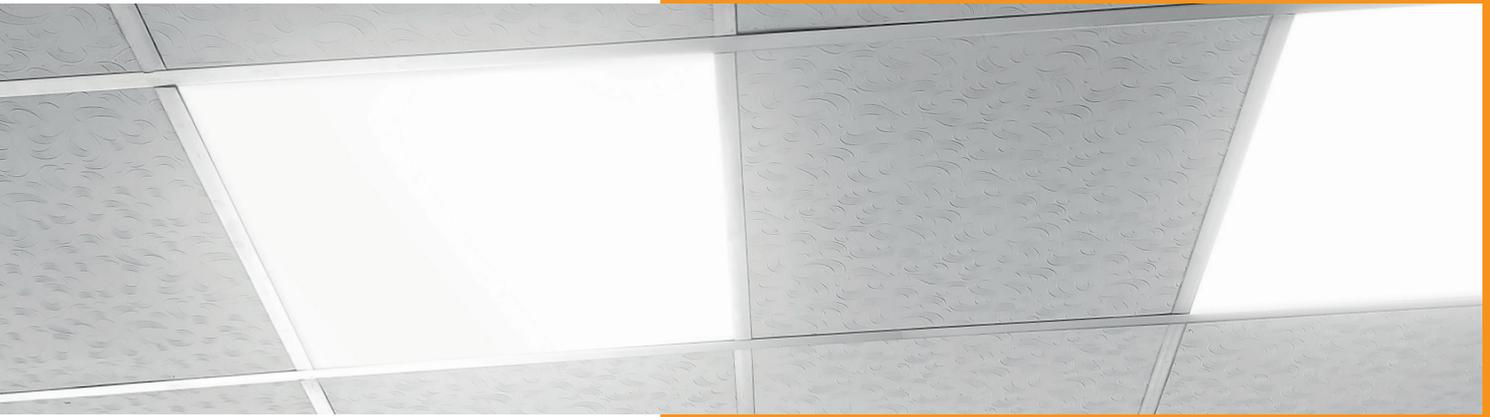
En se référant à la norme AFNOR NF EN 12464-1, il est recommandé pour les postes sur écran **un éclairage d'au moins 500 lux (valeur minimale) au niveau de la zone de travail**.

L'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) recommande **pour le travail sur écran à fond clair un niveau d'éclairage entre 300 et 500 lux**.

## L'ÉCLAIRAGE À LED EN REMPLACEMENT DES TUBES FLUORESCENTS

Fin progressive mais définitive des tubes fluorescents qui équipent les plafonniers dans les entreprises («les dalles néons»). Ces tubes ont de nombreux inconvénients dont un effet de scintillement qu'ils produisent et qui peut provoquer une fatigue chez les personnes exposées à ce type d'éclairage.

Pour les remplacer, les lampes LED sont les sources de lumière les plus modernes que l'on trouve sur le marché. Elles produisent de la lumière grâce à un semi-conducteur. Les électrons traversent une couche barrière dans le semi-conducteur, et ce faisant, ils émettent une partie de leur énergie sous forme de lumière.



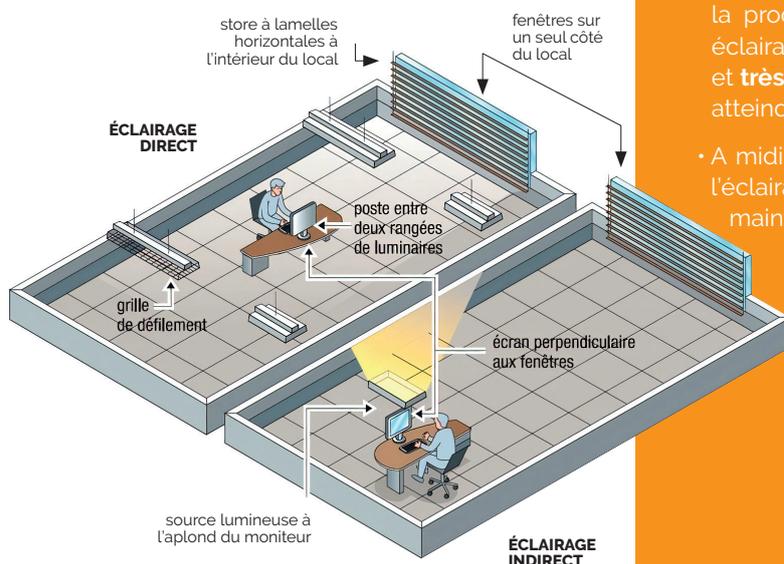
## LA POSITION DES POSTES SUR ÉCRAN EN BUREAUTIQUE

Afin d'éviter les reflets sur l'écran et les éblouissements des collaborateurs, il existe des règles d'installation des postes à écran. Il convient de :

- **Disposer les écrans perpendiculairement aux fenêtres**, l'important étant que le regard de l'utilisateur soit parallèle aux ouvertures sur l'extérieur (ne pas positionner les postes face à une fenêtre ou le dos tourné à la fenêtre).
- **D'éloigner les postes des fenêtres** (ils doivent être à une distance de 1,50m à 2m des fenêtres, pour éviter les effets thermiques des rayons solaires) ;
- **Les rangées de luminaires doivent être parallèles aux fenêtres. Le poste de travail est installé entre les rangées** pour recevoir la lumière latéralement (ne pas positionner un bureau sous un luminaire ou de façon qu'un luminaire soit positionné dans l'axe visuel du collaborateur).

## IMPLANTATION OPTIMALE

Sources : INRS



Dans les espaces de travail en bureautique, les dalles led sont les luminaires les plus appropriés. À encastrer dans un plafond, elles peuvent facilement s'intégrer en remplacement des luminaires traditionnels.

## LES AVANTAGES DU LED

- Une excellente **efficacité lumineuse** (au moins 100 lm/w) ;
- Une **faible consommation** (divisée par 2) ;
- Une **longue durée** de vie (> à 30 000 h) ;
- Une **bonne résistance** aux cycles allumage/extinction ;
- Un faible dégagement de chaleur.

## L'ÉCLAIRAGE BIODYNAMIQUE

Un éclairage biodynamique, contrairement aux éclairages classiques, est **centré sur l'humain et son rythme biologique et plus précisément sur le rythme circadien**. En effet, le cerveau de l'homme est réglé pour suivre et adapter son activité en fonction de la lumière du jour.

L'objectif principal des éclairages biodynamiques est d'améliorer le quotidien des personnes et leur bien-être. En imitant les variations de la lumière naturelle au cours de la journée, l'éclairage biodynamique aura un **effet dynamisant** en début de journée, propice à l'activité, et favorisera le repos et le sommeil en fin de journée.

- En début de journée, le corps produit naturellement le cortisol, qui nous prépare à affronter la journée de travail, pendant ce temps la production de mélatonine baisse (hormone du sommeil). Un éclairage biodynamique, produira au matin une **lumière très vive et très froide** (6 500 K) qui favorisera la production de cortisol pour atteindre un niveau de concentration maximale.
- A midi et pendant l'après-midi, la production de cortisol diminue, l'éclairage produira une **lumière neutre** moins froide (4 000 K) pour maintenir une concentration importante des collaborateurs.
- En fin de journée, la production de cortisol a quasiment cessé et la production de mélatonine augmente fortement. La fatigue à ce moment là fait baisser significativement le niveau d'activité des collaborateurs. L'éclairage dynamique produira alors une **lumière chaude** (3 000 K, puis 2 700 K) et **relaxante** pour accompagner progressivement le corps vers le repos.

**Basée à Valenciennes et bailleur incontournable du Grand Hainaut, la Société Immobilière Grand Hainaut compte 28 000 logements répartis sur 218 communes. La SIGH est la 14<sup>ème</sup> Entreprise Sociale de l'Habitat (ESH) de France et appartient au groupe Habitat en Région qui regroupe 237 000 logements sociaux et se positionne comme le deuxième acteur du logement social français. L'entreprise SIGH, en accord avec le Médecin du Travail a sollicité en octobre 2022 le pôle ergonomie de l'ASTAV afin de l'accompagner dans son projet de remplacement des luminaires de ses bureaux au sein de son siège social à Valenciennes. Ce projet avait été initié cette même année par la direction de l'entreprise dans le cadre d'un projet global d'économie d'énergie.**

### **M. LESNE, RESPONSABLE PROJETS :**

"La SIGH emploie de nombreux collaborateurs qui travaillent sur des écrans de visualisation. Une partie des collaborateurs est réunie au sein de notre siège social à Valenciennes dans un bâtiment d'une superficie totale de 3 000 m<sup>2</sup> sur 4 étages. Ce bâtiment regroupe une centaine de bureaux individuels ou partagés de 15 ou 25 m<sup>2</sup>. Chaque bureau est éclairé par des luminaires au plafond avec des tubes fluorescents, en complément de la lumière naturelle. Ces tubes, étant énergivores et nocifs pour l'environnement, l'entreprise envisage de les remplacer. Ce projet est intervenu sous l'impulsion de la crise énergétique actuelle et des consignes données par le gouvernement en matière d'économie d'énergie pour les entreprises du tertiaire. En effet, il a permis de répondre en partie au décret tertiaire (décret n°2019-771 du 23 juillet 2019), en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2019, qui oblige à réaliser des économies d'énergie dans les bâtiments à usage tertiaire et qui place l'éclairage comme un des leviers principaux pour démarrer une politique d'amélioration."

### **DR COLLARD, MEDECIN DU TRAVAIL**

"Médecin du Travail de l'entreprise, la SIGH m'a contacté pour m'informer de son projet d'évolution de son éclairage en entreprise. Sachant qu'elle avait besoin d'une expertise dans son projet de remplacement de ses luminaires, j'ai sollicité le pôle ergonomie de l'Astav afin qu'un ergonome puisse les accompagner efficacement dans cette démarche."

### **M. BUREAU, ERGONOME IPRP (INTERVENANT EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS)**

"Ergonome à l'ASTAV, le Dr COLLARD m'a sollicité afin que je puisse accompagner et conseiller la société SIGH dans son projet de transition de l'éclairage de ses bureaux au sein de son siège social. L'objectif de l'intervention a été de les aider sur le choix des nouveaux luminaires (tubes LED ou dalles LED) et de les conseiller sur les caractéristiques techniques des futurs luminaires, de façon à avoir un éclairage confortable dans les bureaux et adapté pour du travail sur écran. Pour cela, un état des lieux des luminaires existants dans les bureaux a été fait, ainsi que sur les deux types de technologie LED envisagés qui ont été installés chacun dans un bureau "TEST". Des mesures de niveaux d'éclairement ont alors été réalisées, à l'aide d'un luxmètre dans les bureaux et sur la zone de travail (poste écran), suivant les 3 configurations (tubes fluorescents, tubes LED et dalles

LED). Les résultats ont été comparés entre eux. L'étude a montré que les dalles LED donnaient des résultats beaucoup plus satisfaisants que des tubes LED.

La transition par un éclairage LED est un enjeu économique pour l'entreprise. Contrairement aux idées reçues, le remplacement des luminaires traditionnels est une occasion pour l'entreprise de réaliser des économies d'énergie conséquentes. En effet, le fait de réduire ou de supprimer l'éclairage traditionnel des tubes fluorescents par un éclairage LED, permet de réduire la facture d'éclairage d'au moins 50 % et jusqu'à 90 %. Sans compter les gains durables sur le remplacement des lampes traditionnelles par des LED qui ont une durée de vie 5 fois plus élevée (à titre d'exemple, un éclairage LED a une durée de vie de 50 000 heures pour une durée d'éclairage hebdomadaire de 60 heures, soit 16 ans de vie utile).

L'acquisition d'un éclairage LED représente souvent un investissement plus élevé que pour l'achat de tubes néons classiques. Mais grâce à leurs faibles consommations, les éclairages LED peuvent être amortis sur le long terme grâce aux économies d'électricité réalisées. L'éclairage LED est également une solution intéressante pour les entreprises afin de prendre en compte la transition des éclairages fluorescents qui doivent disparaître. En effet, en application du règlement de l'Union Européenne 2019/2020 établissant des exigences d'écoconception pour les sources lumineuses et les appareillages de commande séparés et de la directive européenne 2011/65/UE sur la réduction des substances dangereuses, la fabrication des tubes fluorescents est sur le point de s'arrêter en 2023."

### **M. LESNE, RESPONSABLE PROJETS :**

"L'intervention de l'ergonome nous a permis de conforter notre réflexion sur le projet de remplacement de nos luminaires traditionnels par des dalles LED dans chaque bureau. Nous avons pu également bénéficier de conseils techniques précieux sur l'éclairage des espaces de travail, et sur les caractéristiques techniques des produits (dalles LED et lampes d'appoint LED) de façon à sélectionner avec notre fournisseur des modèles adaptés pour nos collaborateurs qui travaillent au quotidien devant un écran d'ordinateur. Après ce déploiement au sein de notre siège social, nous prévoyons d'étendre notre démarche dans nos 11 agences de la région Hauts-de-France."

# DES PRÉCISIONS SUR LE PASSEPORT DE PRÉVENTION APPLICABLE EN AVRIL 2023

Le passeport de prévention a été mis en place par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Il doit recenser l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et la sécurité au travail.

## LE CALENDRIER :

- **2 août 2021 :**  
inscription dans le Code du travail du passeport de prévention
- **27 décembre 2021 :**  
instauration du Comité National de Prévention et de Santé au Travail (CNPST)
- **Octobre 2022 :**  
décret détaillant les modalités du passeport de prévention
- **5 octobre 2022 :**  
ouverture du portail public site Ministère du travail
- **Avril 2023 :**  
ouverture du passeport de prévention pour les travailleurs, parcours et attestation
- **2023/2024 :**  
ouverture du passeport de prévention employeurs, déclaration des données
- **2024 :**  
consultation des passeports de prévention par les employeurs

Les employeurs ont une obligation de prévenir les risques professionnels, notamment grâce à la formation des travailleurs. **Le passeport de prévention accompagnera ainsi les employeurs dans la gestion de leurs obligations.**

Le passeport de prévention devait entrer en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2022 par décret. Mais l'objectif du Ministère du travail est que ce passeport commence à être opérationnel en avril 2023.

Le 5 octobre 2022, un **portail dédié au futur passeport de prévention** a été mis en ligne par le Ministère du travail afin de rassembler toutes les informations utiles sur ce nouvel outil, une plaquette d'explication a également été publiée.

Ce portail contient une **présentation générale du passeport** et des informations personnalisées selon le type d'utilisateur : travailleurs, employeurs ou organismes de formation. Il a été mis en ligne afin de rassembler **toutes les informations utiles** sur le passeport de prévention qui accompagnera employeurs et travailleurs en matière de formation en santé et sécurité au travail à partir du premier semestre 2023. Chacun peut y retrouver les échéances du projet ainsi que des articles dédiés aux actualités et à la prévention des risques.

**Ce site est la première étape de la mise en œuvre du passeport de prévention**, en vue du développement du dispositif.

Rappelons que **ce passeport vise à prévenir les risques pour les travailleurs** en favorisant leur formation et en optimisant sa gestion par les employeurs.

## CET OUTIL PERMETTRA DE :

- **Regrouper en un seul lieu sécurisé** toutes les données concernant les formations et qualifications en santé et sécurité au travail,
- **Garantir et fiabiliser** les formations suivies,
- **Faciliter le partage** d'information de façon numérique,
- **Anticiper les prérequis** et mises à jour des formations, certifications, diplômes et titres pour maintenir le niveau de compétence à jour.

Ce passeport sera géré par la Caisse des Dépôts, mandatée par l'État en lien avec les partenaires sociaux. Il sera accessible aux salariés à partir d'avril 2023, via un espace personnel en ligne et via **Mon Compte Formation** et le **Passeport de compétences**. Il ne sera opérationnel pour les employeurs qu'en 2023/2024.

Les partenaires sociaux suivent la mise en place du dispositif et la Direction Générale du Travail (DGT) pour le compte du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, pilote le projet, intégré dans le quatrième Plan national de Santé au Travail (PST 4).



Pour en savoir plus :

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

# COVID ET TRAVAIL, QUELLES SONT LES RÈGLES À SUIVRE EN ENTREPRISE ?

## Que doivent faire les entreprises dans le cadre des mesures de prévention des risques de contamination au Covid-19 hors situation épidémique ?

**Le virus de la Covid-19 circule toujours.** Il reste un danger à surveiller, qui a toujours des conséquences problématiques pour les entreprises, pour partie en raison de l'absentéisme qu'il provoque. Il est donc nécessaire de continuer à être attentif.

Le 14 mars 2022, le Gouvernement avait décidé au niveau national la levée du protocole sanitaire en entreprise et la levée de l'obligation du port du masque en intérieur. Mais les règles relatives à la vie en entreprise, hors situation épidémique, sont toujours en vigueur. Le protocole a été remplacé par un **guide repère des mesures de prévention des risques de contamination au Covid-19** afin d'accompagner les salariés et les employeurs.

Ce guide a fait l'objet d'une mise à jour le 1<sup>er</sup> août 2022 notamment pour préciser le cadre applicable aux salariés dits "vulnérables à la Covid-19". On y retrouve un point sur la vaccination, la gestion des cas contact, les salariés vulnérables et un rappel des principes généraux de prévention des risques concernant le risque covid-19 ainsi que les mesures de protection à respecter dans un contexte de circulation, même faible ou résiduelle du virus. Toutes ces mesures sont rappelées également dans le document de **recommandations sanitaires générales** mis à jour le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Ces deux documents sont **consultables sur le site du Ministère du Travail**, du plein emploi et de l'insertion sur l'espace informations et ressources utiles.

La vigilance de chacun au respect des gestes barrières, le port du masque dès l'apparition des premiers symptômes (rhume, fièvre...) et la vérification de son statut au regard du virus par un test sont essentiels.

Rappelons que l'employeur reste tenu de protéger ses salariés en vertu de son obligation générale de prévention (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail). Dans ce cadre, le risque sanitaire lié au Covid-19 doit être évalué, identifié et retranscrit dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques

Professionnels) avec la mise en œuvre des mesures de prévention visant à supprimer et réduire les risques à la source.

La mise en œuvre de ces mesures s'inscrit dans le cadre d'un **dialogue social** en entreprise relatif à l'organisation du travail, l'aménagement des lieux de travail et le maintien des mesures d'hygiène.

Rappelons que les employeurs veillent à l'information de leurs salariés quant aux recommandations de santé publique, notamment les personnes fragiles.

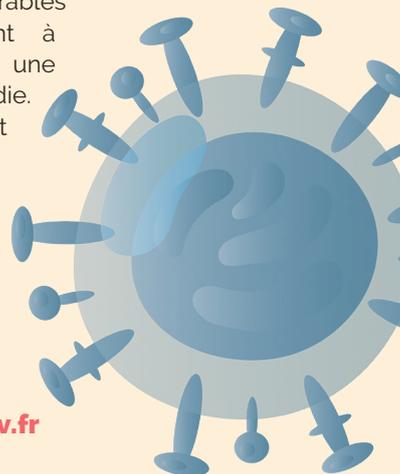
## EN CE QUI CONCERNE LES RÈGLES D'HYGIÈNE, LES PRINCIPES SUIVANTS DOIVENT TOUJOURS CONTINUER À ÊTRE RESPECTÉS :

- **Les mesures d'hygiène** (lavage régulier des mains, éternuer dans son coude...)
- **Les règles d'aération** régulière des locaux
- **La prévention des risques de contamination** manuportée (nettoyage régulier des objets et points de contact que les salariés sont amenés à toucher)
- **Le télétravail** (pas obligatoire mais recommandé et défini dans le cadre du dialogue social).

Bien que le port du masque et la distanciation sociale ne soient plus obligatoires, les salariés restent, néanmoins, libres de le porter dans les locaux de l'entreprise sans que l'employeur ne puisse s'y opposer. Il peut être obligatoire, sur décision du responsable de l'établissement ou du service.

Figurant dans le protocole national en 2020, l'employeur avait pour obligation de désigner un référent Covid-19 au sein de son entreprise. **Un référent qui n'a pas vocation à disparaître.** Bien au contraire, il reste toujours aujourd'hui le garant de la mise en œuvre des mesures de protection des salariés et de leur information.

Enfin, les employeurs doivent être particulièrement vigilants aux salariés vulnérables identifiés comme étant à risque de développer une forme grave de la maladie. Ces informations sont disponibles sur le site de la sécurité sociale.



[www.gouvernement.fr/info-coronavirus/retour-au-travail](http://www.gouvernement.fr/info-coronavirus/retour-au-travail)

Nous pouvons vous accompagner dans la mise à jour de votre DUERP.

Vous avez des questions, vous pouvez les adresser à : [information@astav.fr](mailto:information@astav.fr)

# PLUSIEURS MOUVEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL DE L'ASTAV



Les **Dr Jocelyne BOUSSEKEYT**  
et **Dr Suzanne PECQUEUR,**

**Médecins du Travail**, ont fait valoir leurs droits à la retraite fin 2022. Très investies dans leurs fonctions de Médecins du Travail depuis des décennies, sur le valenciennois pour la première, et l'amandinois, pour la seconde, elles étaient très appréciées des entreprises, de leurs salariés mais aussi de leurs collègues.



Début décembre, **Mme Fanny DUBOIS,**  
**Infirmière spécialisée en Santé Travail (IDEST),**  
qui exerçait jusqu'alors au sein d'un SPSTI de la région,  
a rejoint l'équipe coordonnée par le Dr Odile LOINTIER,  
et exercera sur le secteur de Saint-Amand.



Au niveau du secteur prévention, **M. Andy CHATAIN,**  
**toxicologue**, a quitté l'ASTAV fin 2022 pour rejoindre sa région  
natale, au sein d'un autre SPSTI.  
Arrivée en décembre, **Mme Clara GILLOT, toxicologue,**  
aura pour mission de succéder à cet expert reconnu.



Arrivée en novembre dernier, et ayant exercé au  
sein d'un Service de Santé au Travail de la Loire,  
le **Dr Soumaya HEDHILI, Médecin PAE,**  
reprendra en grande partie le  
secteur du Dr BOUSSEKEYT.