

PIC

Protection
Individuelle &
Collective

LE MAGAZINE DE LA SANTÉ
ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

N° 156 - JANVIER / FÉVRIER 2026 - 27 € - WWW.PIC-MAGAZINE.FR



Interview

CAROLINE
JAUBERT,

responsable QHSE
Veolia Environmental
Services – vice-présidente
du Mase

SST : vaincre les réticences au changement

Focus
Les gants
anticoupures

Équipements
Demi-masques
à cartouche :
quand confort
rime avec
efficacité

**Prévention
des risques**
Toxiques
sous toutes
leurs formes !

**Solutions
métiers**
Couvreur :
la prévention... une
priorité absolue !



ABONNEZ-VOUS
MAINTENANT
À PIC!



pic-magazine.fr/abonnement

PIC Protection Individuelle & Collective

Toute l'actualité sur la Santé et la Sécurité au Travail



TEXTILES

Initial Textile devient Netexial

Le 20 novembre, Initial Textile a présenté sa nouvelle identité : Netexial.

Cette nouvelle marque affirme une culture du service où le vêtement devient un levier de performance et de protection, soutenue par une approche centrée sur l'usage et l'amélioration continue.

Son nom évoque trois piliers essentiels : la netteté, l'honnêteté et l'alliance du savoir-faire textile avec la technologie.

Netexial se positionne comme un partenaire agile, capable d'évoluer avec ses clients et d'anticiper les exigences de leurs métiers. L'entreprise souligne avoir engagé depuis longtemps une démarche responsable et durable, bien avant que ces enjeux s'imposent dans la filière. L'innovation, tournée vers l'intérêt concret du client, guide la conception des solutions et l'accompagnement sur le terrain. À travers cette refonte, Netexial réaffirme sa mission : protéger, équiper et conseiller, tout en soutenant une économie du réemploi et une approche respectueuse de l'environnement.

Cédée il y a quelques mois par Rentokil Initial au fonds HIG, Netexial est aujourd'hui le 3^e acteur français du marché de la location-entretien de textiles. L'entreprise compte 2 240 collaborateurs répartis sur 35 sites, dont quatre sont dédiés aux salles propres, et prévoit un chiffre d'affaires de 300 millions d'euros en 2025.



Karine Da Silva, fondatrice et présidente de Georges.

Getty Images



Getty Images

VÊTEMENTS PROFESSIONNELS

NOUVELLE UNITÉ DE PRODUCTION POUR GEORGES

Après Rouen et Montpellier, Georges, le blanchisseur spécialiste de l'entretien des vêtements professionnels, des EPI et tenues de pompiers, vient d'inaugurer une unité de production à Seclin, dans le Nord. Huit ans après sa création, l'ouverture cette dixième unité marque une année 2025 particulièrement dynamique pour l'entreprise et permettra au blanchisseur d'honorer le marché des Sdis du Nord. Dix nouveaux collaborateurs rejoignent l'entreprise, symbole d'une aventure collective qui ne cesse de grandir. Avec un effectif désormais de 170 salariés et d'un chiffre d'affaires de 10 millions d'euros en 2024, Georges, fondé et présidé par Karine Da Silva, a lavé plus de 1,6 million de vêtements professionnels. Rendez-vous est déjà donné en juin 2026 pour la onzième ouverture en préparation !

INDÉPENDANTS

DFC² REJOINT LEGALLAIS

Le groupe Grand Comptoir annonce l'intégration de l'activité et des équipes de DFC² au sein de Legallais, deux entités appartenant au même groupe. Fondée en 1990, DFC² s'est imposé comme un acteur reconnu de la quincaillerie pour les professionnels, principalement dans la région des Pays de la Loire. Acquis par le groupe Grand Comptoir en 2014, l'entreprise poursuit son évolution au sein d'une organisation plus large. Cette intégration permettra de combiner l'expertise de DFC² avec la puissance de l'offre Legallais. Le groupe précise que les spécificités de DFC² sont préservées, tout en bénéficiant des outils et des services de Legallais : catalogue enrichi, site internet performant, logistique optimisée et services associés. L'opération s'inscrit dans la stratégie de développement du groupe Grand Comptoir, qui entend renforcer sa présence dans les Pays de la Loire, où il dispose déjà de deux points de vente en périphérie nantaise et d'un site à Angers, sur un total de 32 implantations en France.

RÉSEAUX

CHANGEMENT DE NOM POUR BRICOMAN



À partir de cette année, Bricoman France adopte la raison sociale Tecnomat, concept déjà déployé en Italie depuis près de quatre ans. Cette évolution, portée par le groupe Adeo (Leroy Merlin, K-bane, Weldom...), traduit une stratégie de cohérence avec sa cible principale : les TPE et PME artisanales du bâtiment.



2 questions à

THIERRY CARLE,
directeur général
de Protecthoms

Proposer ce type de services est assez inédit dans le monde de la distribution ?

Nous cherchons toujours à proposer des solutions et des services innovants aux utilisateurs finaux. Ce service complémentaire à notre offre TMS va nous permettre de nous positionner un peu plus comme un distributeur à forte valeur ajoutée, capable de proposer bien plus que des solutions techniques. Avec ce service, Protecthoms se renforce pour consolider son positionnement sur le marché de la prévention des TMS.

Quelle plus-value vous apporte TMS Studio ?

Nous voulons être reconnus pour notre expertise technique. TMS Studio répond à cet objectif en nous permettant de proposer un nouveau service qui va permettre à nos clients d'améliorer les conditions de travail de leurs collaborateurs grâce aux diagnostics que permet de réaliser ce logiciel. Une fois les diagnostics réalisés, nous serons capables d'apporter une réponse technique pertinente et adaptée pour soulager les salariés dont les articulations subissent de fortes contraintes.

INDÉPENDANTS Avec TMS Studio, Protecthoms s'ouvre de nouveaux marchés !

Protecthoms poursuit sa stratégie d'innovation en intégrant TMS Studio, solution de prévention des troubles musculosquelettiques. Une alliance qui renforce son offre de services et lui ouvre de nouveaux marchés prometteurs.

« Pour comprendre l'intérêt de cette acquisition, il faut rappeler qu'au cours de cette année, nous avons fait évoluer notre offre produits sur le segment des TMS. En particulier en matière d'exosquelettes et de prévention des TMS avec les systèmes proposés par Percko, Auxivo, Thuasne... explique Thierry Carle, directeur général de Protecthoms. Par ailleurs, Protecthoms s'est toujours positionné comme un distributeur qui ne se contentait pas de vendre des produits. Nous avons toujours fait des services proposés à nos clients un des axes majeurs de notre stratégie et de notre plus-value. » TMS Studio est une solution innovante qui permet d'évaluer l'ensemble des facteurs de risque biomécanique liés aux TMS, tels que la posture, l'effort, la répétitivité et la durée d'exposition. « La solution se présente sous forme d'une combinaison équipée de capteurs, qui permet de voir, en temps réel, les zones sollicitées. Cette solution est également accessible via une application sur smartphone disponible depuis juin 2025, c'est un outil attendu par les QHSE et les ergonomes », souligne Charly Maindron, concepteur et développeur de la solution.

NOUVEAUX MARCHÉS POUR TMS STUDIO

Cette acquisition de TMS Studio par Protecthoms s'inscrit dans une réelle démarche gagnant/gagnant. Nouveau service pour Protecthoms, nouveaux marchés pour TMS Studio. Comme le confirme Charly Maindron : « Protecthoms va nous permettre de mener la solution TMS Studio à un niveau supérieur. Auparavant, les démarches de prospection étaient orientées vers les professionnels de santé (intervenant en prévention des risques professionnels, médecine du travail...). Être chez Protecthoms, c'est l'opportunité de développer un nouveau réseau de contacts mais surtout d'être au plus proche des personnes touchées par les TMS. » ■



PTI

SYSNAV À L'HONNEUR!

Fin novembre, David Vissière, président fondateur de Sysnav, a reçu le prix AAT-Ingénieur général Chanson 2025 pour l'innovation LocIndoor, remise par le général Pierre Schill, chef d'état-major de l'armée de terre. Intégré au programme Centurion de la DGA, ce projet a conduit au développement du Tachymètre Magnéto Inertiel, un capteur portatif assurant une localisation autonome et ultra-précise sans GPS, avec moins de 1 % d'erreur. Cette innovation répond aux besoins croissants en technologies PNT pour la guerre moderne et la sécurité des fantassins. Sysnav déploie également sa technologie dans le civil avec SafeGuard, une solution dédiée à la protection des travailleurs isolés en zones blanches, assurant localisation fiable et détection d'incidents sans alertes inutiles.



EPI - EPC

Sidas vise le marché pro

Selon notre confrère *Les Échos*, le groupe isérois Sidas, spécialiste des semelles de chaussure et des textiles thermorégulés, a décidé de lancer sa marque Therm-ic Pro qui, conçue pour les usages professionnels, vise deux secteurs stratégiques : le militaire et la montagne.

Fondé il y a cinquante ans, le groupe a repris, en 2013, l'Autrichien Therm-ic, en difficultés, pour en faire un pôle dédié au textile chauffant. Sidas officialise donc aujourd'hui Therm-ic Pro, une gamme d'équipements innovants : vestes chauffantes, couvertures et cocons thermiques pour préserver les soldats du froid extrême. Au-delà du militaire, Therm-ic Pro s'adresse aussi aux métiers de la montagne. La marque a déjà remporté ses premiers marchés auprès de stations françaises, parmi lesquelles l'Alpe d'Huez, Orcières... Toujours selon *Les Échos*, Sidas vise les 100 millions d'euros de chiffre d'affaires dans les cinq à sept ans, contre 63,5 millions actuellement. Therm-ic, qui pèse aujourd'hui 12,5 millions, veut doubler son activité sur la même période, tandis que la gamme Pro pourrait passer de 2 à 10 millions d'euros. Le groupe prévoit aussi une centaine de recrutements et un développement à l'international : en Europe et en Amérique du Nord.



WORKWEAR

FLEXDEV VEUT SE DÉVELOPPER SUR LE VÊTEMENT DE TRAVAIL

Le Lyonnais Flexdev, n° 1 Européen de la personnalisation textile dans le sport, poursuit son expansion internationale en acquérant le néerlandais Polygraphic, spécialiste de l'impression sur textile disposant d'usines aux Pays-Bas et au Honduras. Cette opération, financée par le fonds familial Dentressangle, marque la première implantation industrielle du groupe dans la zone Amérique. « Cette usine prête à l'emploi en Amérique centrale nous permettra d'ancrer durablement nos positions en Amérique du Nord », souligne Jocelyn Robiot, directeur général de Flexdev. Polygraphic, qui emploie 65 collaborateurs répartis équitablement sur ses deux sites, offre au groupe une production localisée sur le continent américain, un atout stratégique dans un contexte de tensions commerciales. L'intégration de Polygraphic ouvre également la voie au marché du vêtement de travail, proche du textile sportif, que Flexdev entend développer via ses filiales européennes, asiatiques et américaines.

TEXTILES

LYCRA COMPANY VEUT S'IMPOSER SUR LE WORKWEAR



The Lycra Company, spécialiste mondial des fibres durables pour l'habillement, veut faire évoluer les vêtements professionnels vers plus de confort, de performance et de durabilité. Ses fibres – Lycra T400 EcoMade, Coolmax EcoMade, Thermolite EcoMade et Lycra Adaptiv – intègrent des matériaux recyclés (certifiés GRS et Oeko-Tex). « Nos technologies s'inscrivent naturellement dans la catégorie workwear et apportent une réelle valeur ajoutée : les tisseurs peuvent innover avec des fibres plus performantes, les marques proposer des vêtements plus durables et élégants [...] », souligne David Capdevilla, Product Marketing & Merchandising Manager Apparel.

HEAD TO TOE PPE SOLUTIONS



EPI PIP devient un des géants des EPI

Avec le rachat d'Honeywell, le spécialiste américain des EPI change de dimensions et se positionne clairement comme un des acteurs majeurs du marché des EPI, avec une offre produits allant de la tête aux pieds.

« Le rachat d'Honeywell s'inscrit clairement dans notre volonté de nous imposer comme un fabricant d'EPI proposant, aux distributeurs et utilisateurs finaux, une offre cohérente et de qualité de solutions permettant de protéger les travailleurs de la tête aux pieds, souligne Jérôme Bobinet, directeur général EMEA chez Protective Industrial Products (PIP).

Avec comme avantage supplémentaire, de nous positionner tout aussi clairement comme un spécialiste dans les différentes catégories d'EPI. » Honeywell permet en effet à PIP d'ajouter à son catalogue des marques, qui, pendant un temps, furent parmi les plus connues de leurs catégories d'EPI. On pense bien évidemment à Miller pour les solutions antichutes, Howard Leight pour les protections auditives, Fenzi pour les appareils respiratoires très prisés des sapeurs-pompiers ou North pour les protections respiratoires. « Si le nom d'Honeywell va disparaître, nous allons capitaliser sur la notoriété des marques de son portefeuille, précise Jérôme Bobinet. Dans cet objectif, les marques ne vont pas disparaître mais seront désormais appelées North by PIP, Miller by PIP, etc. »

UNE ÉQUIPE EN ORDRE DE MARCHÉ

Cette très grosse opération de croissance externe – qui porte le CA de PIP à plus de deux milliards de dollars – a nécessité, chez PIP, la mise en place d'une nouvelle organisation, en particulier en France. « Nous avons beaucoup travaillé pour, qu'en ce début d'année 2026, nous soyons en ordre de marche pour assurer à nos clients et partenaires un service de qualité en mettant à leur disposition un seul interlocuteur pour l'ensemble de nos marques. Sans oublier notre puissance de vente composée de 40 commerciaux en France », conclut le DG EMEA de PIP. ■



2 questions à

JÉRÔME BOBINET,
DG EMEA chez Protective
Industrial Product (PIP)

Quels sont vos principaux objectifs pour les ex-marques d'Honeywell ?

Nous voulons leur redonner la place qui doit être la leur. Elles avaient, ces dernières années, perdu en visibilité. Or, leur notoriété est réelle et certaines d'entre elles sont clairement identifiées comme des marques de référence. Nous allons donc tout faire pour les réimposer sur leurs marchés respectifs. Par ailleurs, intégrer ces marques dans notre offre nous permet de compléter de manière cohérente le catalogue PIP pour en faire un fabricant d'EPI allant de la tête aux pieds. Cette complémentarité dans nos gammes et nos marques, nous permet d'offrir une solution à chacun des besoins des travailleurs, et une solution unique à nos partenaires.

Faut-il s'attendre à des changements pour vos distributeurs ?

Il n'y aura pas de changements notables, tout en renforçant nos partenariats. Nous allons surtout nous attacher à rendre les produits toujours plus disponibles, plus visibles... Nous allons également développer nos gammes. L'année 2026 sera aussi marquée par des événements en province afin de faire connaître à tous nos partenaires notre offre, le groupe, nos gammes et pour les informer de nos évolutions produits.



PROTECTION DU PIED

HAIX VA SE CONCENTRER SUR LE BTP

« Désormais, notre priorité stratégique pour la France se concentre sur le secteur de la construction, qui représente un potentiel majeur pour notre entreprise », confirme Fabrice Acconci, responsable B2B et B2C France. Notre ambition, à terme, est aussi de devenir incontournable pour les professionnels du bâtiment et des travaux publics que nous le sommes aujourd'hui pour les pompiers, gendarmes et militaires français. »

Dans ce secteur, en France, près 1,3 million de travailleurs* sont dénombrés, avec un marché des EPI qui progresse chaque année pour atteindre 1,6 milliard d'euros. Dans ce secteur, les chaussures de sécurité représentent 17 %, soit environ 280 millions d'euros, ce qui en fait un terrain clé pour le développement de la marque.

« Haix a vendu 170 000 paires de chaussures en France en 2024, pour 15 millions € de CA, ce qui augure une marge de progression très significative », souligne Fabrice Acconci. En outre, si la norme CE impose deux ans de durée de vie pour les chaussures de sécurité, Haix garantit trois ans pour les modèles réservés aux pompiers et l'engagement est de 18 mois dans le BTP, une différence concurrentielle qui devrait porter ses fruits.

*Source : Haix.

EPI

Interview Benoît Guillet,

DIRECTEUR MARKETING EUROPE CHEZ MEDICOM

« FAIRE DE MEDICOM UN ACTEUR INCONTOURNABLE
DE L'EPI À USAGE UNIQUE DANS L'INDUSTRIE. »



La période Covid a bouleversé le monde de la protection des mains et du visage. Où en êtes-vous aujourd'hui ?

Cette étape a été marquée par une très importante demande de masques médicaux, FFP et de gants. La période post-Covid a été un tournant : il a fallu que les établissements de santé notamment absorbent les excès de stocks, et en même temps que nous redéfinissions nos priorités et notre stratégie. Notre priorité absolue est de maintenir notre rôle de fournisseur de référence des établissements de santé, entre autres avec notre offre de masques fabriqués près d'Angers et nos gants PureFlex fabriqués dans la Sarthe, dont nous venons d'atteindre les 500 millions de pièces vendues. Le marché a retrouvé un niveau d'équilibre après le surplus post-Covid. Les hôpitaux reconstituent leurs stocks, et notre offre reste un standard reconnu.

Quels sont vos principaux objectifs pour les mois qui viennent ?

Nous voulons consolider notre position d'acteur majeur du marché des établissements de santé. Nous avons aussi la volonté de nous développer sur d'autres secteurs, comme l'industrie et toutes les entreprises qui disposent de laboratoires ou de salles blanches où notre offre de solutions très complète de produits fabriqués en France – gants Pureflex, masques ISO Air, surchaussures Isoguard & Skidguard ainsi que notre gamme de

protection du corps avec celle de Weesafe... – doit nous permettre de nous positionner fortement.

Quels produits allez-vous pousser sur ces marchés ?

Il s'agit évidemment de nos masques à usage unique et de toutes nos solutions permettant de protéger les travailleurs de la tête aux pieds. Nos surchaussures, par exemple, qui sont fabriquées en France à partir de matières recyclées depuis six mois. Avec Weesafe, nous proposons une gamme complète de combinaisons de protection contre le risque chimique, dont la demande est en croissance. Sans oublier nos gants pour usage unique qui sont parfaitement adaptés aux besoins de l'industrie pharmaceutique, de la pétrochimie, de l'agroalimentaire...

Avez-vous complété votre offre récemment ?

Nous avons enrichi en novembre dernier notre offre de la gamme de masques FFP Fit+Pro, adaptée aux exigences de l'industrie. Déclinée en quatre modèles (deux FFP2 et deux FFP3, proposés avec ou sans valve), ces nouveaux EPI de catégorie III répondent aux normes strictes de l'EN 149 :2001 + A1 :2009. Cette gamme – avec une architecture trois pans pour s'adapter à toutes les morphologies – c'est l'alliance entre un ajustement optimal et un confort d'utilisation remarquable, avec une double bande de confort, des élastiques coulissants et une bague de serrage pour un ajustement intuitif. Fit+Pro incarne notre vision : protéger efficacement, durablement, de façon responsable. Nous réfléchissons aussi, comme nous l'avons fait pour nos surchaussures, à une conception toujours plus responsable de nos produits. ■



EPIFLEX EN BREF

- > Un spécialiste des EPI à usage unique
- > Deux sites de production en France
- > 500 millions de masques vendus en 2025



Getty Images

EPI Delta Plus monte en gamme

Delta Plus Group renforce sa présence en Amérique du Sud en rachetant Baspa, leader chilien des masques respiratoires réutilisables. Une opération stratégique qui consolide son expertise R&D et accélère son développement dans la région.

Delta Plus Group a racheté le Chilien Baspa, spécialiste des masques respiratoires réutilisables. Cette opération s'inscrit dans la stratégie de développement et de montée en gamme du groupe, tout en renforçant sa présence en Amérique du Sud. Elle poursuit deux ambitions majeures :

- > consolider les compétences et la position de Delta Plus sur le segment de la protection respiratoire réutilisable, notamment par l'enrichissement de l'offre produits et services, le renforcement de la R&D, une meilleure connaissance des besoins du terrain et une maîtrise accrue de la production.
- > Accroître la présence de Delta Plus au Chili sur l'ensemble des familles d'EPI, en s'appuyant sur Baspa comme base commerciale et industrielle locale.

40 % DE PARTS DE MARCHÉ SUR SON SEGMENT

Basée à Santiago du Chili, Baspa s'est imposé en quelques années comme un leader de la protection respiratoire réutilisable dans le pays. Grâce à un modèle intégré depuis 2020 – la quasi-totalité des produits étant fabriqués localement – et à une croissance soutenue, elle détient aujourd'hui environ 40 % de part de marché sur son segment. La société réalise un chiffre d'affaires d'environ 10 millions d'euros, dont 80 % au Chili, avec une rentabilité supérieure à celle du groupe, et emploie près de 150 personnes. Dotée de fortes perspectives de croissance régionale, Baspa bénéficie d'un ancrage solide pour accélérer son développement en Amérique du Sud – où elle a commencé à se développer, soutenue par la présence établie de Delta Plus sur les principaux marchés de la zone. Cette acquisition ouvre la voie à des synergies d'expertise en protection respiratoire et un fort potentiel d'extension aux autres familles d'EPI sur le marché chilien, deuxième marché des EPI de la région Amérique du Sud. Le management actuel reste en place, et le fondateur, Rodrigo A. Dieguez, accompagnera la transition afin d'assurer la continuité opérationnelle et de partager son expertise du marché local. Basé à Apt (Vaucluse), Delta Plus Group conçoit, normalise, fabrique et commercialise une gamme complète d'équipements de protection individuelle et collective. L'année dernière, le groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 400,1 millions d'euros, avec des clients dans plus de 110 pays, en s'appuyant sur 47 filiales implantées dans 30 pays et l'engagement de 3 700 collaborateurs. ■



Getty Images

EPI

NORME VSME CHEZ BOLLÉ SAFETY

À l'occasion de la Journée mondiale du climat du 8 décembre, Bollé Safety a publié son rapport « Développement durable 2025 » et réaffirmé son engagement en faveur de pratiques responsables. Certifiée B Corp en 2024 et médaillée d'or EcoVadis pour la troisième année consécutive, l'entreprise franchit une nouvelle étape en s'alignant volontairement sur la norme européenne VSME. Malgré les débats autour de la RSE, elle poursuit une politique claire intégrant pleinement les dimensions sociale, sociétale et environnementale. Les progrès sont tangibles :

- 46 % d'émissions Scope 1 & 2 depuis 2022 ;
- 33 % de produits et 90 % des emballages écoconçus ;
- 68 % de fournisseurs audités SMETA. Côté social, 95 % des collaborateurs ont participé à une initiative durable et 100 % des employés éligibles bénéficient d'un bonus ESG. Son programme 1 % for the Planet se renforce, tout comme le réseau de 15 ambassadeurs RSE ayant mené 31 actions en 2025. Selon Claire Marion, responsable RSE : « La performance durable se construit collectivement ; notre recertification B Corp 2027 visera à renforcer nos standards d'excellence sociale et environnementale. »



EPI

EVOVADIS POUR MAPA

Le spécialiste mondial de la protection des mains a reçu la médaille d'or EcoVadis pour ses performances en matière de RSE.

Avec un score de 78/100, Mapa intègre le Top 2 % des entreprises notées par EcoVadis dans l'industrie de la fabrication de produits en caoutchouc et dans le Top 5 % de toutes les entreprises évaluées dans le monde.



Getty Images

FORMATION

CEPIM RACHETÉ PAR VALTO

Le spécialiste de la formation en santé et sécurité au travail Cepim, basé à Plougoumelen, près de Vannes, a rejoint le groupe Valto, qui réunit 15 centres de formation issus de sept sociétés. Ses dirigeants, Yohann Eveno et Christian Bougeard, veulent faire de Cepim la référence du Grand Ouest, tout en élargissant ses activités via de la croissance externe.

Interview Vanessa Kerfant,

VICE-PRÉSIDENTE EMEA, DIVISION INDUSTRIELLE ET SCIENTIFIQUE

« NOTRE AMBITION : RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE CARBONE ET OFFRIR DES SOLUTIONS DE PROTECTION DURABLES. »



nourrissent notre feuille de route et renforcent notre collaboration avec nos partenaires. Nous y avons mis en avant nos gammes phares : Alphatec, TouchNtuff, Hyflex et Bioclean. Nous avons également dévoilé notre nouvelle ligne de gants intégrant la technologie Aerofit, conçus pour offrir finesse, ajustement précis, et excellente sensibilité tactile dans les environnements nécessitant une protection anticoupures.

Votre portefeuille ne se limite pas aux gants. Où en êtes-vous sur les combinaisons ?

L'acquisition des marques Kimtech et Kleenguard a considérablement enrichi notre offre. Kimtech s'adresse aux environnements scientifiques et aux salles blanches, tandis que KleenGuard répond aux besoins de l'industrie avec des combinaisons intégrales offrant plusieurs niveaux de protection. L'intégration de ces gammes nous permet d'étendre notre présence sur des segments exigeants et de proposer des solutions complètes à nos clients.

Comment Ansell aborde-t-elle la question du développement durable ?

Notre programme Ansell Earth structure nos engagements en matière de responsabilité sociale et environnementale. Nous travaillons également sur RightCycle, un dispositif de collecte et de recyclage des produits usagés, déjà opérationnel en Amérique du Nord, avec pour objectif de l'étendre en Europe afin de créer une véritable boucle de valorisation des matériaux récupérés. Au-delà de ces initiatives, nous investissons dans des procédés de fabrication plus sobres en énergie et en eau, et nous développons des produits intégrant des matériaux recyclés ou issus de sources responsables. Notre ambition est claire : réduire notre empreinte carbone tout en offrant des solutions de protection durables à nos clients. ■

Vous êtes arrivée chez Ansell en juillet 2024 après trente ans dans l'industrie du packaging. Comment abordez-vous cette nouvelle étape ?

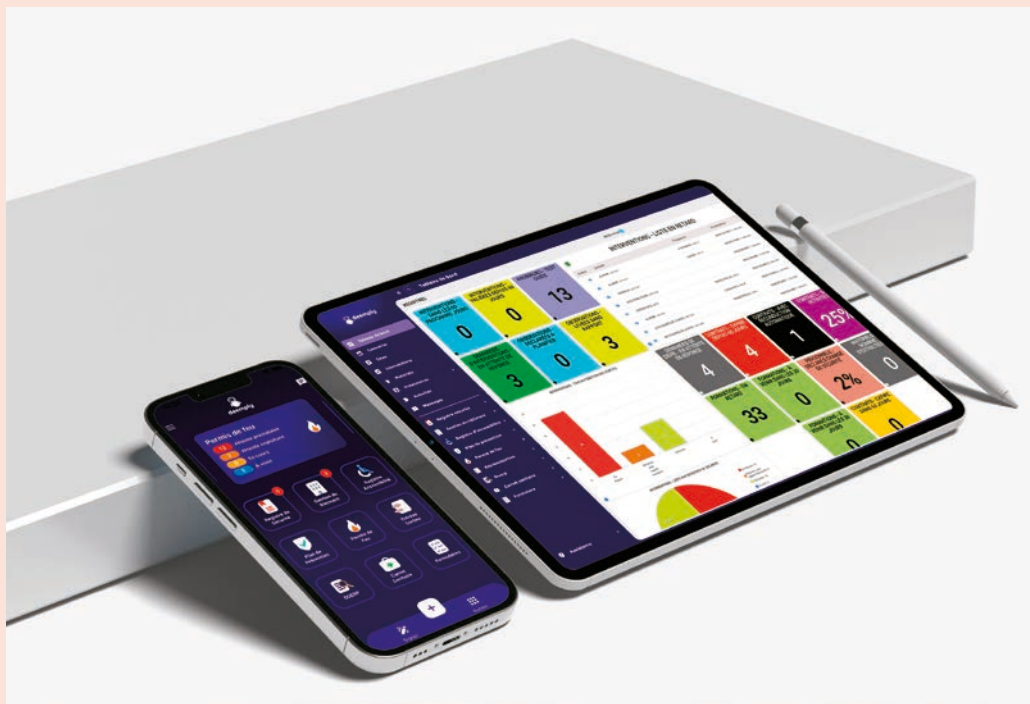
Après une expérience commerciale en grands groupes, puis la direction de structures plus entrepreneuriales, j'aborde cette nouvelle étape avec enthousiasme. Chez Ansell, mon objectif est de renforcer la dynamique business en restant proche des marchés et des clients, développer notre offre et assurer une coordination efficace avec les équipes régionales.

Vous avez récemment acquis les activités EPI de Kimberly-Clark. Comment s'est passée l'intégration des équipes ?

Nous avons intégré les équipes au sein de nos structures existantes, qu'il s'agisse du commercial, du marketing ou du support technique. En Europe, notre organisation commerciale regroupe désormais environ 150 collaborateurs. Cette intégration renforce notre position et notre crédibilité sur les marchés scientifiques.

Vous avez participé cette année à A+A. Qu'y avez-vous présenté ?

A+A a été une formidable opportunité pour rencontrer nos distributeurs et échanger directement avec de nombreux clients finaux. Ce salon joue un rôle clé pour comprendre les besoins du marché : ces discussions



Deemply

LOGICIELS Deemply : dix ans de succès !

Grâce au succès de sa plateforme numérique innovante pour la gestion de la sécurité des bâtiments, Deemply voit l'avenir avec optimisme et ambitionne de se développer à l'export.

Cofondée par Stéphane Guyon et Jérôme Périgord en 2014, Deemply – ex-Registresecurite.com – n'a cessé d'innover depuis. « Nous voulons accompagner les entreprises dans leur démarche de gestion numérique de leur sécurité bâtiminaire, explique Stéphane Guyon, directeur général. Notre solution permet ainsi à nos clients de tenir un registre de sécurité conforme, tout en assurant le suivi des équipements : lutte contre l'incendie, installations électriques, dispositifs de levage, équipements de protection individuelle, etc. Véritable document légal, leur registre digital permet aux autorités (inspection du travail, services de secours, assurances) de contrôler la conformité des installations et des exercices de sécurité au regard du Code du travail. » Concrètement, l'outil de Deemply se présente sous la forme d'une plateforme qui propose désormais des modules permettant de gérer : document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp), carnet sanitaire, plan de prévention, permis de feu, gestion du bâtiment, registre d'accessibilité, gestion des entrées et sorties... « Nos développeurs ont aussi conçu des fonctionnalités de pilotage d'interventions, un canal d'échanges sécurisé avec les prestataires, et une messagerie interne », ajoute Stéphane Guyon.

SENSIBILISER LES ENTREPRISES : LANCEMENT D'UNE OFFRE GRATUITE INÉDITE

Fort de son outil, Deemply qui emploie aujourd'hui 20 personnes dont neuf développeurs, affiche des résultats permettant de renforcer sa présence à l'international, où il est déjà présent au Canada et en Suisse. Et vise un CA de trois millions d'euros pour l'année 2026 et dix millions à l'horizon 2028. Par ailleurs, pour poursuivre son développement, Deemply peut compter sur son réseau de concessionnaires qui sont capables d'offrir une assistance personnalisée à leurs utilisateurs finaux.

Enfin, lors du dernier salon Préventica Bordeaux, Deemply a lancé une offre gratuite inédite sur le module registre sécurité, pour sensibiliser les entreprises aux enjeux cruciaux de la sécurité des bâtiments et de la conformité réglementaire avec sa solution 100 % dématérialisée. ■



Dupont

EPI

EMPA CONFIRME L'EXCELLENCE DU TYVEK APX

DuPont a annoncé que des essais indépendants menés sur son nouveau matériau Tyvek APX pour les équipements de protection individuelle ont confirmé une respirabilité remarquable en conditions réelles, réduisant la contrainte thermique perçue et améliorant le temps de récupération par rapport aux vêtements de protection classiques. Réalisée en collaboration avec l'Empa, le laboratoire fédéral suisse d'essai des matériaux, l'étude visait à mesurer l'impact physiologique de cette nouvelle génération de tenues Tyvek. En combinant modélisation avancée et tests sur sujets humains, les chercheurs ont observé que Tyvek APX ralentissait la hausse de la température corporelle et cutanée, atténuant ainsi le stress thermique. Les capteurs biométriques portés par les participants ont confirmé une baisse des températures centrales, de la fréquence cardiaque et respiratoire, traduisant un net gain de confort sans compromis sur la sécurité.



3 questions à

LUC BARBA,
dirigeant de Holistep

En quoi votre expérience dans le sport de haut niveau a-t-elle façonné la manière dont vous concevez vos produits ?

Mon expérience du sport de haut niveau m'a appris que la performance durable repose sur des solutions précises et personnalisées. Au Racing 92, chaque joueur utilise trois à cinq paires de semelles sur mesure par saison pour optimiser ses appuis et réduire les blessures. Nous avons transposé cette exigence au monde de l'entreprise pour équiper les salariés selon les mêmes standards.

Il existe déjà des semelles orthopédiques sur le marché. En quoi les vôtres sont-elles différentes ?

Nous avons choisi des matériaux techniques issus du sport professionnel, tout en garantissant une compatibilité totale avec la norme EN 20345. Cela fait de nos semelles le premier dispositif médical sur mesure adapté aux chaussures de sécurité. Elles sont déployables partout en France grâce à notre réseau de podologues et à notre application de prise d'empreintes.

Le recyclage EPI est un réel enjeu. Ces semelles sont-elles recyclables ?

L'impression 3D nous permet de produire au gramme près, sans surplus de matière, et d'intégrer nos semelles dans les filières actuelles de revalorisation.

PROTECTION DU PIED

Holistep mise sur le sur-mesure !

Podologue et ancien rugbyman professionnel, Luc Barba a fondé Holistep, une start-up française innovante spécialisée dans la conception de semelles sur mesure, imprimées en 3D et adaptées aux chaussures de sécurité.

Après une carrière de joueur de rugby professionnel, Luc Barba lance Holistep, une jeune pousse française qui fabrique des semelles sur mesure spécialement conçues pour les porteurs de chaussures de sécurité. « C'est en 2019, après une blessure, que j'ai commencé à réfléchir à ce projet. Parallèlement à ma vie de joueur de rugby, j'avais suivi un cursus en podologie, rappelle Luc. Mon diplôme en poche, j'ai, dans un premier temps, accompagné les joueurs de rugby du Stade Rochelais. Dans mon cabinet, je recevais aussi des personnes équipées de chaussures de sécurité et souffrantes de troubles musculo-squelettiques. » Luc Barba a donc réfléchi au développement de semelles innovantes pour offrir plus de confort aux porteurs de chaussures de sécurité. « C'est ainsi que sont nées Ergofit et Medifit. Respectivement, une semelle ergonomique sur mesure à usage préventif et une semelle orthopédique à usage médical », ajoute Luc Barba.

LE SEUL EN FRANCE...

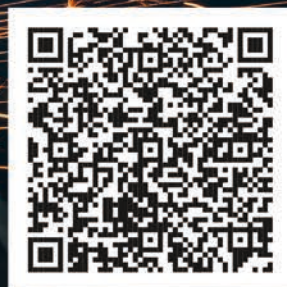
Holistep est aujourd'hui le seul acteur français à proposer des semelles sur mesure spécifiquement conçues pour les chaussures de sécurité, imprimées en 3D et conformes à la norme EN 20345. « Nous avons mis en place un protocole unique, assez similaire à celui qu'on rencontre pour les bouchons d'oreilles sur mesure, et clé en main pour nos clients. Dans le cas de notre semelle médicale, notre réseau de podologues est disponible partout en France. Ensuite, que ce soit pour la gamme médicale ou la gamme préventive, la prise d'empreinte de pied se fait en quelques instants, grâce à notre application mobile Holistep 360. Une fois la prise d'empreinte effectuée, nous sommes capables de livrer la semelle sous trois semaines », conclut Luc Barba. ■



LE SAVIEZ-VOUS ?

Les mains sont la deuxième zone corporelle la plus exposée*

**source : Bureau of Labor Statistics (BLS)*



Découvrez notre offre dédiée



NOTRE OFFRE EPI / EPC EN CONSTANTE ÉVOLUTION :



Salle propre

- 20 000 à **58 000** références EPI,
- 45 à **63** fabricants partenaires EPI,
- Livraison en **24/48h**,
- Lunettes de sécurité à la vue,
- Bouchons d'oreilles moulés,
- Distributeur automatique de produits,
- 9 experts pour qualifier et répondre à vos besoins.

POUR LES PETITES COUPURES OU BLESSURES

Équipez vous dès maintenant du distributeur de pansements Cederroth. Ça tombe bien...



Il est en promotion !*

**Offre valable jusqu'au 31/03/2026*

sommaire



Magazine édité par TP Media -
8, Rue Martel 75010 Paris. -
Tél.: +33 (0)1 45 23 33 78 -
info@pic-magazine.fr.
Tous droits de reproduction,
textes et illustrations, même
partiels, sont soumis
à l'accord préalable
de la publication.
Bimestriel de la Sécurité et
de la Santé au Travail.

Directeur de la publication :
Vincent PERROTTE,
E-mail: vp@pic-magazine.fr.
Commission Paritaire:
0330 T 19570 - ISSN 1629-
1603.

ÉDITION /
Direction de la rédaction :
Christophe LAPAZ -
Tél.: + 33 (0)6 27 37 29 22 -
E-mail: cl@pic-magazine.fr.
Chef de rubrique:
Laurence Alemani -
Tél.: +33 (0) 6 49 05 83 73 -
la@pic-magazine.fr.

Maquette originale
et réalisation :
Éric MERKI - crédit photo
couverture: T2S.
Secrétariat de rédaction:
Frédérique Guitton-Danielo.

Publicité :
Jérôme PERROTTE -
Tél.: + 33 (0)6 09 17 09 50
E-mail: jp@pic-magazine.fr.

Diffusion et Marketing :
Éric Bougeault
eb@tpmedia.fr

Service abonnement :
OPPER/pic
20 rue Rouget de Lisle
92130 Issy-Les-Moulineaux:
Tél.: 01 76 41 05 88 -
Email: abopic@tpmedia.fr -
Abonnement
1 an France: 111 € TTC /
Étranger: 190 € TTC

Imprimeur :
Corlet
Imprimeur SA :
ZI rue Maximien-Vox
14110 Condé-sur-Noireau.

Origine du papier :
ARCTIC PAPER
Gryso - Suède
% fibre recyclé : 0
Origine de la fibre :
PEFC EUTROPHISATION
(P Total en kg/tonne) :
0, 02 kg

Soucieux de notre impact
écologique, PIC utilise
à partir de maintenant
un nouvel emballage
100 % recyclable (papier
et encre à l'eau).



Fournisseurs P. 03

Actualités HSE P. 14



Interview
Caroline Jaubert, P. 24
directrice prévention santé
sécurité chez Veolia
Assainissement & Maintenance
France

Dossier P. 29
SST : vaincre les réticences
au changement

Équipements
de sécurité P. 40
PROTECTION RESPIRATOIRE
Demi-masques à cartouche:
quand confort rime avec efficacité

Prévention
des risques P. 46
PRODUITS DANGEREUX
Toxiques sous toutes
leurs formes!

Focus P. 50
Les gants anticoupures

Solutions métiers P. 52
COUVREURS
La prévention... une priorité
absolue!

Sommaire management

P. 59

Métier préventeur P. 60
PASSEPORT PRÉVENTION
Calendrier, modalités, formations
concernées...

En pratique P. 62
MAINTIEN DANS L'EMPLOI
APRÈS UN AT
Démarche responsable
ou falsification des chiffres ?

Actus juridiques P. 66
PROJET DE LOI DDADUE
Il prévoit des dispositions
sur les machines et les EPI

Veille juridique P. 69

édito Gare aux habitudes !

La résistance au changement est le lot commun des préventeurs et des cadres des directions QHSE dans les entreprises. Ils doivent tous y faire face et savoir convaincre pour qu'un projet prévention soit accepté par tous. Ce n'est pas toujours simple comme le montrent

les témoignages des préventeurs qui ont accepté de participer à notre grand dossier sur les réticences au changement en matière de prévention des risques. Réticences qui ne sont d'ailleurs pas toujours négatives car elles matérialisent l'engagement des personnes qui les expriment. Toujours dans ce dossier, Isabelle Simonetto, docteur en neurosciences, nous expliquent pourquoi nous aimons tant conserver nos habitudes et ne voulons pas en changer...

À lire aussi avec profit l'entretien que nous a accordé Caroline Jaubert, directrice prévention santé sécurité chez Veolia Assainissement & Maintenance France. En plus de sa mission au sein de son entreprise, elle siège en tant qu'assesseur employeur au pôle social du tribunal judiciaire de Marseille. Très instructif. Ce numéro vous permettra aussi de découvrir l'engagement d'une profession en matière de sécurité au travail : les couvreurs qui utilisent de plus en plus de solutions ultra-techniques pour améliorer leurs conditions de travail et leur sécurité. Sans oublier nos articles sur les masques et sur la gestion des produits dangereux où la substitution est l'un des axes majeurs de la prévention des risques. Toute l'équipe de PIC profite de ce numéro pour vous souhaiter une bonne année 2026 !



Christophe Lapaz cl@pic-magazine.fr



Getty Images

SST

Ce qui devrait changer en 2026

En cours de discussions à l'Assemblée nationale et au Sénat, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2026 introduit plusieurs mesures destinées à rationaliser les dispositifs liés aux arrêts de travail, à l'indemnisation des incapacités temporaires et à la reconnaissance des maladies professionnelles.

Tout d'abord, le texte prévoit que la durée initiale d'un arrêt de travail sera désormais encadrée par décret, afin d'harmoniser les pratiques médicales et de prévenir les prescriptions excessives. Deux plafonds sont envisagés : 15 jours pour les arrêts prescrits par les médecins exerçant en ville, et 30 jours pour ceux prescrits à l'hôpital, où les pathologies traitées sont souvent plus lourdes. Toutefois, cette règle ne sera pas absolue. Les médecins conserveront la possibilité de dépasser ces limites lorsqu'une justification médicale particulière le rend nécessaire. Ils devront alors motiver leur décision sur la prescription, en se référant, le cas échéant, aux recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS). Par ailleurs, l'avis d'arrêt devra désormais mentionner explicitement les motifs médicaux qui le justifient, afin de permettre un meilleur contrôle des arrêts par l'Assurance-maladie.



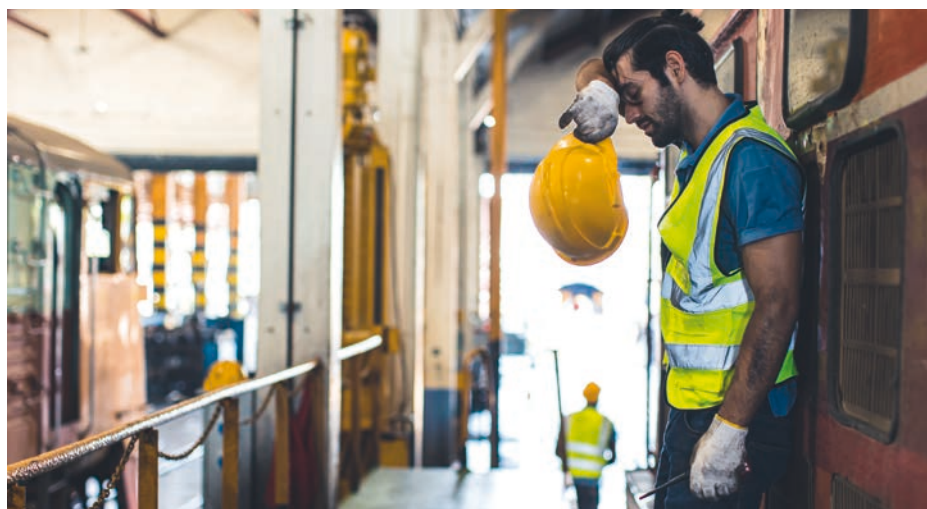
À RETENIR

Pour les arrêts de travail, deux plafonds sont prévus : 15 jours pour les arrêts prescrits par les médecins exerçant en ville, et 30 jours pour ceux prescrits à l'hôpital, où les pathologies traitées sont souvent plus lourdes.

CONGÉ DE MATERNITÉ : ALLÈGEMENT DU SUIVI MÉDICAL OBLIGATOIRE ?

Une évolution notable concerne le congé de maternité. Le PLFSS 2026 prévoit de supprimer l'obligation de la visite médicale de reprise après un tel congé. Actuellement imposée à toutes les salariées, cette visite deviendrait facultative, réalisée uniquement à la demande de la salariée ou de son employeur. Cette mesure vise à alléger les démarches administratives, tout en laissant aux femmes concernées la liberté de solliciter un suivi lorsqu'elles estiment que leur état le nécessite.

ITT : encadrement de la durée d'indemnisation
Pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, le projet prévoit aussi de limiter la durée pendant laquelle une indemnisation peut être versée au titre d'une incapacité temporaire. Le versement des indemnités journalières serait plafonné à une période déterminée par décret. Une durée de quatre ans pour un même sinistre est envisagée. Au-delà, la situation de la victime serait réévaluée, et elle basculerait le cas échéant vers le régime d'incapacité permanente, plus adapté aux séquelles durables.



Getty Images

PASSEPORT PRÉVENTION DES CHANGEMENTS ATTENDUS

Créé par la loi du 2 août 2021, le passeport de prévention recense toutes les formations et certifications en santé et sécurité au travail (SST) suivies par les salariés. Il représente un outil stratégique pour assurer la traçabilité des compétences et renforcer la prévention des risques professionnels dans les entreprises. Le décret n° 2025748 du 1^{er} août 2025 précise les types de formations éligibles ainsi que les modalités de déclaration pour les employeurs et les organismes de formation, marquant une étape décisive vers la généralisation du dispositif. Déjà accessible aux organismes de formation depuis avril 2025, le passeport fera l'objet d'un déploiement progressif auprès des employeurs à compter du 16 mars 2026. Ceux-ci pourront enregistrer les formations internes SST et consulter celles déjà déclarées par les organismes. À cette même date, la déclaration deviendra obligatoire, avec une montée en charge progressive pour garantir une adoption fluide et accompagner la prise en main de la plateforme. Un accompagnement spécifique sera proposé, comprenant guides, tutoriels, webinaires et assistance technique, afin d'aider les acteurs concernés à maîtriser l'outil. Certaines fonctionnalités prévues pour 2027 seront anticipées dès 2026, notamment la déclaration en masse par dépôt de fichiers à partir du 9 juillet 2026, facilitant la transmission sécurisée des données. Dès le début de l'année, divers supports techniques et pédagogiques seront disponibles, accompagnés d'une phase de tests collaboratifs dès mai 2026 pour valider l'intégration des données avant le déploiement complet.

> Pour en savoir plus : lire dans ce numéro notre rubrique Métier Préventeur page 60.

MP : MODERNISATION ET SIMPLIFICATION DE LA RECONNAISSANCE

Enfin, le PLFSS 2026 entend moderniser la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles. La définition des conditions générales permettant d'établir un diagnostic reposera désormais sur un décret en Conseil d'État. L'objectif est de remplacer certaines exigences techniques devenues obsolètes et d'intégrer les avancées scientifiques récentes dans l'évaluation médicale.

Le texte envisage également de réformer le fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Ces derniers verraient leur intervention recentrée sur les cas les plus complexes, et leurs avis deviendraient contraignants pour les caisses d'Assurance-maladie, afin de réduire les divergences de traitement.

Cette évolution devrait permettre un gain de temps significatif dans l'instruction des dossiers et une meilleure mobilisation des ressources médicales disponibles. ■

SANTÉ MENTALE DES ORGANISATIONS S'ENGAGENT !



Moins de trois mois après son lancement à la REF (Rencontre des entrepreneurs de France), la charte d'engagement pour la santé mentale au travail franchit une étape importante : 170 organisations, publiques et privées (dont 75 % d'entreprises), se sont réunies le 20 novembre pour s'engager à « désigmatiser, former, prévenir et accompagner » la santé mentale au travail. Initiée par l'Alliance pour la santé mentale et soutenue par le gouvernement,

cette démarche offre aux employeurs un cadre concret d'action. Chaque signataire formalise et publie ses engagements sur le site de l'Alliance, avec l'appui d'un guide opérationnel attendu début 2026. Élaboré avec des experts du domaine sous la direction de Claire Le Roy Hatala (La Place) et Camy Puech (Qualisocial), il aide les entreprises à définir leurs priorités, structurer leur plan d'action et suivre leurs progrès. L'objectif : bâtir, à partir de ce collectif, une communauté ouverte, fondée sur le partage d'expériences et la diffusion de bonnes pratiques.



À SCANNER
POUR EN
SAVOIR PLUS



Getty Images

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Deux morts par jour!

La mortalité au travail repart à la hausse : en 2024, 764 personnes ont perdu la vie malgré la baisse du nombre d'accidents. Un niveau record depuis 2018 qui relance l'urgence du nouveau plan « Santé au travail 2026-2030 ».

Malgré une baisse du nombre d'AT en 2024 dans le secteur privé, la mortalité repart à la hausse. Selon le dernier rapport annuel de l'Assurance-maladie - risques professionnels, 764 décès ont été recensés, soit cinq de plus qu'en 2023 et 119 de plus qu'en 2021, atteignant un niveau record depuis 2018. Si le nombre total d'accidents reconnus repasse légèrement sous la barre des 550 000 pour la troisième année consécutive, la sinistralité augmente chez les femmes, de plus en plus concernées par les accidents liés à leurs conditions de travail.

DES JEUNES PLUS EXPOSÉS

Près de 60 % des décès proviennent de malaises sur le lieu de travail, environ un quart résulte d'accidents professionnels directs (chutes, manutention) et 13 % d'accidents de la route. Les jeunes de moins de 25 ans, en première année de poste, restent les plus exposés : leur taux de mortalité dépasse largement celui des salariés plus expérimentés, révélant la vulnérabilité des primo-accédants. Les secteurs des transports et de l'énergie concentrent 178 morts, suivis par le BTP (146 décès, en léger recul). Les services, incluant l'intérim, la santé, l'action sociale et le nettoyage totalisent 138 décès, un chiffre en hausse qui souligne la dangerosité des métiers du soin et de l'assistance. Ces statistiques, équivalant à deux morts par jour, ne tiennent pas compte des salariés agricoles, agents publics et travailleurs indépendants, laissant entrevoir une réalité plus sombre encore. Le gouvernement réaffirme faire de la prévention des accidents du travail une priorité absolue et prépare, avec les partenaires sociaux, le plan « Santé au travail 2026-2030 », axé sur la formation à la prévention pour les nouveaux embauchés et sur l'exclusion des employeurs condamnés pour faute inexcusable du tutorat d'apprentis. ■



Getty Images

HORAIRES ATYPIQUES 48 % DES SALARIÉS CONCERNÉS

Selon l'Insee, 48 % des salariés (près de 11 millions de personnes) travaillent en horaires atypiques : week-end, soirées ou journées fractionnées. Les salariés les plus touchés sont surtout les femmes, les moins qualifiés et les personnes nées à l'étranger.



Getty Images

RISQUE CHIMIQUE PLATFORME DE L'ECHA

L'Agence européenne des produits chimiques (Echa) a lancé une plateforme d'aide aux PME pour les aider dans leurs obligations liées à la législation sur les produits chimiques. Elle intègre un assistant virtuel multilingue, disponible 24 heures/24.

> <https://echa.europa.eu/fr/support/small-and-medium-sized-enterprises-smes>

LE CHIFFRE

+6,7%

En 2024, les MP ont augmenté de 6,7 %. Notamment les TMS (+ 6,6 % et près de 90 % des MP) ou les pathologies liées à l'amiante (+ 8,5 %).



SST

Sécurité des intérimaires : quelles sont vos obligations ?

L'INRS propose un aide-mémoire juridique consacré à la prévention des risques professionnels des salariés intérimaires. Ce document synthétise les principales obligations légales et les bonnes pratiques à destination des entreprises de travail temporaire (ETT) et des entreprises utilisatrices (EU). La prévention des risques s'appuie sur une responsabilité partagée. Les ETT doivent former leurs permanents, visiter les postes de mission, assurer le suivi médical des intérimaires, tracer leurs expositions et intégrer les mesures de prévention dans les contrats. Les entreprises utilisatrices, garantes des conditions de travail, doivent évaluer les risques, planifier leurs besoins, fournir les équipements de protection, délivrer les habilitations nécessaires et assurer des formations adaptées, voire renforcées pour les postes les plus dangereux. Cet outil vise à clarifier les obligations de chacun et à sécuriser les missions des intérimaires.




À RETENIR

Face à la hausse des phénomènes climatiques extrêmes, l'OPPBTP propose un kit d'animation pour sensibiliser les professionnels du BTP aux risques liés aux tempêtes. Outils, quiz, affiches et vidéos aident les équipes à travailler en sécurité lors d'intempéries : www.preventionbtp.fr/ressources/kits-animation-securite-risque-tempestes





À SCANNER
POUR EN
SAVOIR PLUS



MOTION PWR.

WORK WITH POWER

**RÉACTIVITÉ MAXIMALE ASSOCIÉE À UN
STYLE ATHLÉTIQUE**

- Composant innovant PWR-Foam avec jusqu'à 70% de retour d'énergie et une excellente absorption des chocs
- Poids plume et semelle extérieure HRO résistante à la chaleur
- Adhérence optimale grâce à plusieurs zones de profil

FOREVER. FASTER.

puma-safety.com



Getty Images

CONDITIONS DE TRAVAIL LE TÉLÉTRAVAIL : FACTEUR DE DÉPRESSION ?

Selon Santé publique France, en 2024, 17,2 % des télétravailleurs ont déclaré un épisode dépressif caractérisé contre 14,7 % des non-télétravailleurs. Le télétravail, bien qu'il offre flexibilité et autonomie, accroît le stress, l'isolement et la charge mentale, surtout chez les femmes. Les employés et professions intermédiaires sont les plus touchés (environ 18 %), tandis que les cadres consultent davantage que les ouvriers ou agriculteurs.



Getty Images

RPS UN MANQUE DE RECONNAISSANCE PATENT

Selon l'enquête « Le pouls de la SST 2025 » de l'EU-OSHA plus d'un salarié européen sur deux subit une pression de temps ou une surcharge de travail, et 33 % un manque de reconnaissance professionnelle (rémunération, carrière...), deuxième facteur de RPS cité par plus de 33 % des répondants. En France, 52 % des entreprises mènent des actions de prévention du stress. Concernant le sentiment de pouvoir parler de santé mentale à son manager, les niveaux de confiance les plus élevés sont en Finlande (80 %), en Suède (80 %) contre 63 % en France.



DR

TMS Isor Group déploie des exosquelettes

Pour réduire la pénibilité et prévenir les TMS, le spécialiste de la propreté industrielle équipe ses agents d'exosquelettes connectés signés German Bionic, déjà testés sur le site SNCF de Vitry-sur-Seine avec des résultats très positifs.

Le spécialiste de la propreté industrielle équipe désormais ses agents d'exosquelettes robotisés connectés développés par German Bionic, entreprise allemande de robotique appliquée à la santé au travail. Déployés sur le site d'essais ferroviaires de la SNCF à Vitry-sur-Seine, ces dispositifs s'inscrivent dans une stratégie globale de réduction des TMS et de la pénibilité pour les 10 500 collaborateurs de l'entreprise. Ces exosquelettes apportent une assistance active à la manutention, en soulageant les efforts de levage et de port de charges lourdes. Leur déploiement s'appuie sur une étude ergonomique des postures à risques, suivie d'une formation spécifique des agents à leur utilisation, à leurs bénéfices et à leurs limites. Sur le site de Vitry, quatre opérateurs utilisent deux dispositifs en rotation pour des tâches exigeantes : levage de palettes jusqu'à 600 kg, transport de sacs de 30 kg ou manutention de matériel encombrant. Les résultats montrent une forte réduction de la fatigue lombaire et de la pénibilité des tâches.

DES RETOURS POSITIFS

Les agents témoignent de ces bénéfices. Kadi A. avoue : « Au début, j'étais un peu inquiet, mais c'est léger et facile à porter. Aujourd'hui, je ne pourrais plus m'en passer. » Madassa B. ajoute : « Avant, j'avais souvent mal au dos. Depuis que j'utilise l'exosquelette, je sens vraiment la différence : je force moins et je finis mes journées sans douleur. » Pour Sékou D., chef d'agence : « C'est un vrai outil de prévention, qui valorise nos équipes et montre qu'on investit pour leur santé. » Ces exosquelettes intelligents peuvent compenser jusqu'à 38 kg de charge grâce à une intelligence artificielle embarquée qui analyse la posture en temps réel et ajuste les mouvements. ■

SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL CAMPAGNE CONTRE LE RISQUE COLLISION

Pour analyser la perception du risque de heurt engin/piéton, l'OPPBTP a interrogé 3 661 professionnels avec l'appui des SPST et des organisations professionnelles. Les résultats montrent une exposition importante : 47 % travaillent chaque jour à proximité d'un engin et 21 % plusieurs fois par semaine. Les véhicules les plus cités sont les véhicules légers (69 %), poids lourds (42 %), minipelles (34 %) et chariots élévateurs (30 %). Près de 14 % ont déjà vécu ou observé un heurt. Les causes principales : inattention du conducteur (69 %), manque de vigilance du piéton (59 %) et désorganisation du chantier (46 %). Si 85 % des répondants se disent informés du risque, la prévention reste inégale : seules 57 % des entreprises mènent des actions de sensibilisation, souvent limitées au Caces, et peu organisent des ateliers pratiques. Pour ancrer la prévention dans la culture du secteur, l'OPPBTP lance du 15 janvier au 14 mars 2026 une campagne nationale inédite, soutenue par les partenaires sociaux, la DGT et l'Assurance-maladie. Objectifs : faire prendre conscience du risque, mobiliser l'ensemble des acteurs et promouvoir les bonnes pratiques. Sous le slogan : « Le chantier, c'est pas un crash test », la campagne se déclinera en affiches, vidéos, webinaires et kits pédagogiques, accompagnés d'un module e-learning « quart d'heure sécurité » et d'un guide des bonnes pratiques. Un challenge national #HEP2026 invitera enfin les entreprises à organiser leur propre moment de sensibilisation sur le terrain.



À RETENIR

Radon :
c'est la saison.
Pour informer et aider les entreprises, l'INRS met à leur disposition différents outils, notamment pour les aider à exploiter les résultats du mesurage qui se fait en période hivernale.



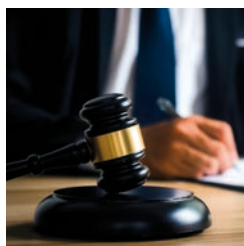
À SCANNER
POUR EN SAVOIR PLUS

LE CHIFFRE

50 %

Chaque année, le secteur du BTP enregistre dix à vingt accidents graves ou mortels, dont 50 % sont fatals. Les travaux publics concentrent 70 % de ces accidents.
Source : OPPBTP.

RÉGLEMENTATION PAS D'OBLIGATION DE VIGILANCE DU MAÎTRE D'OUVRAGE VIS-À-VIS DU SOUS-TRAITANT



Dans ce cas présenté à la deuxième chambre civile de la Cour de cassation, l'Urssaf informe un maître d'ouvrage qu'il devait s'acquitter, au titre de la solidarité financière, des cotisations non réglées par une entreprise ayant travaillé sur son chantier. Elle l'avertit aussi qu'il perd certains allègements

de cotisations, une société sous-traitante, engagée par son cocontractant, ayant été condamnée pour travail dissimulé. Le maître d'ouvrage conteste être tenu de vérifier la situation du sous-traitant de son cocontractant. Toutefois, la cour d'appel le condamne pour défaut de vigilance à l'égard de cette entreprise. Dans son pourvoi, il soutient que l'obligation de vérification ne s'applique qu'aux entreprises avec lesquelles il a signé un contrat. La Cour de cassation lui a donné raison dans un arrêt du 4 septembre 2025.

Affrontez le froid tout en restant au sec.

TANAGA



Getty Images

SST Des nacelles intelligentes et sécurisées

Développées par Loxam, Manitou et Bouygues Construction, les nacelles Loxsafe, électriques et connectées, intègrent des alertes intelligentes, protections antichute/renversement/collision, pour une sécurité 3.0.

Les nacelles figurent parmi les équipements les plus accidentogènes sur les chantiers, impliquées dans plus de 500 décès mondiaux ces dix dernières années (chutes de hauteur, basculements...). Pour minimiser ces risques, Loxam, leader de la location de matériel, a développé en partenariat avec Manitou les nacelles Loxsafe, des modèles électriques tout-terrain de 16 à 20 m, connectés et équipés de dispositifs de sécurité innovants. Testées en avant-première par Bouygues Construction, elles sont désormais disponibles en exclusivité dans les agences Loxam.

PROTECTIONS PHYSIQUES AVANCÉES

Ce partenariat stratégique prolonge d'autres collaborations, comme les chariots télescopiques Loxsafe de 14 et 18 m. Avec Bouygues Construction, Loxam et Manitou intègrent un système inédit qui détecte les situations à risques, alerte le conducteur et l'entourage, mesure les fréquences d'alertes, corrige les comportements dangereux et réduit les accidents. Ces nacelles intègrent des protections physiques avancées :

- > **Antichute de hauteur** : détection du point d'ancrage du harnais avec pop-up sur le poste de commande et alarme sonore/visuelle en cas d'oubli.
- > **Anti-renversement** : alertes sur sols accidentés ou forts dévers, incitant à adapter la conduite.
- > **Anticollision** : feux clignotants sur le panier, éclairage du châssis, radars avant/arrière pour éviter les heurts avec des véhicules ou des personnes, améliorant aussi la sécurité des livraisons.
- > **Anti-écrasement** : fil rouge au-dessus du poste de commande bloquant les mouvements en cas de contact.

Connectées, elles enregistrent les alertes pour analyser les comportements à risques, orienter les formations et les actions préventives – un outil clé pour une sécurité 3.0. ■

« Cette collaboration nous a permis de développer une nacelle, Loxsafe, qui répond à des problématiques de sécurité concrètes et aux besoins de nos clients. »

David Gravez, directeur technique Loxam France.



Getty Images

JURISPRUDENCE

Un choc émotionnel peut être un AT

La reconnaissance d'un accident du travail ne suppose pas forcément un choc physique : un événement moral, mental ou psychologique survenu brutalement peut aussi être qualifié d'accident du travail. Les chocs psychologiques (malaise, altercation, agression, entretien éprouvant...) sont donc susceptibles d'ouvrir droit à une prise en charge, dès lors qu'un fait précis, daté et situé au temps et au lieu de travail, est établi, ainsi qu'une lésion constatée médicalement dans un délai proche. En pratique, les caisses admettent plus facilement les accidents « visibles » (chutes, agressions physiques) que les atteintes psychiques, ce qui conduit souvent à des refus et à la nécessité de saisir le juge. Deux décisions récentes illustrent l'importance de ce recours. Dans un premier dossier, une salariée, convoquée en fin de journée à un entretien difficile avec deux supérieurs, subit de vives critiques, rentre chez elle en pleurs, puis interrompt son activité deux jours plus tard ; un stress post-traumatique est diagnostiqué. Malgré le refus initial de la caisse, le tribunal reconnaît l'accident du travail en retenant que le fait accidentel – l'entretien – et la lésion, apparue dans un temps voisin, sont suffisamment caractérisés, sans qu'il soit nécessaire d'analyser le contenu précis de l'échange. Dans un second dossier, une salariée, informée en entretien de l'envoi d'une convocation préalable, subit un choc émotionnel immédiat entraînant l'arrêt de travail le jour même ; le tribunal considère que ce choc suffit à caractériser le fait accidentel. Ces décisions rappellent qu'un entretien conduit sans précaution peut, si le salarié en ressort profondément affecté, être requalifié en accident du travail.

Cass. civ. 2^e, 9/09/2021 n°17-11.527.



ZOOM

- > Un choc émotionnel brutal au travail peut constituer un accident du travail.
- > Le fait accidentel et la lésion doivent être proches dans le temps.
- > La caisse doit prouver une cause étrangère au travail pour écarter la présomption.
- > Un entretien managérial mal conduit peut engager la responsabilité au titre des AT.

MTS Construction BTP Ranger Black



Conçu pour les chantiers les plus exigeants.



Restez concentré.
Restez protégé.
Restez productif,
à chaque pas



Pour plus d'informations

www.pipglobalsafety.com

© 2025 Protective Industrial Products, Inc.

PIP
GLOBAL SAFETY

TRACABILITÉ DES CMR LE RÔLE CLÉ DES HYGIÉNISTES DU TRAVAIL

Dans une vidéo proposée par Préventica, Nathalie Argentin, présidente de la Sofhyt, met en lumière les enjeux de la traçabilité des agents CMR et le rôle pivot des hygiénistes du travail. Elle insiste sur l'importance de cette profession dans la gestion des risques professionnels, notamment via le décret du 4 avril 2024. Celui-ci oblige les employeurs à recenser les salariés exposés aux produits chimiques CMR, assurant un suivi médical adapté et une meilleure traçabilité des expositions.



À SCANNER
POUR EN
SAVOIR PLUS

Salons et rendez-vous professionnels

JANVIER 2026

WEBINAIRE « ÉVALUATION DES RISQUES DANS LE DOMAINE DU TRANSPORT : DES OUTILS POUR VOUS AIDER »

20 JANVIER 2025 À 11 HEURES EN DIRECT – www.inrs.fr

MARS 2026

SALON SECOURS EXPO

DU 18 AU 20 MARS 2026 - PARIS – www.secours-expo.com/fr

MAI 2026

CONGRÈS INTERNATIONAL – PRÉVENTION DURABLE DES TMS : NOUVEAUX DÉFIS POUR LA RECHERCHE ET LA PRATIQUE

DU 5 AU 7 MAI 2026 – NANCY – www.inrs.fr

JUIN 2026

CONGRÈS NATIONAL DE MÉDECINE ET SANTÉ AU TRAVAIL

DU 2 AU 5 JUIN 2026 – LYON – www.medecine-sante-travail.com//

PRÉVENTICA

DU 16 AU 18 JUIN 2026 – RENNES – www.preventica.com

SEPTEMBRE 2026

CONGRÈS DE LA SELF

DU 23 AU 25 SEPTEMBRE 2026 – NANTES – <https://ergonomie-self.org/>

OCTOBRE 2026

PRÉVENTICA

DU 6 AU 8 OCTOBRE 2026 – LYON – www.preventica.com

NOVEMBRE 2026

EXPOPROTECTION

DU 3 AU 5 NOVEMBRE 2026 – PARIS – <https://www.expoprotection.com>

CARNET



ÉRIC VERDONCK GESIP

Le Gesip a annoncé la nomination d'Éric Verdonck au poste de délégué général. Ingénieur Arts et Métiers (Ensam) et ingénieur ENSPM Raffinage Ingénierie Gaz, Éric Verdonck a effectué l'ensemble de sa carrière chez Shell puis TotalEnergies. Ses dernières fonctions ont été directeur adjoint Raffinerie Grandpuits (2015-2018), directeur de projet améliorations des compétences techniques (2018-2019) et responsable investigation accidents majeurs chez TotalEnergies.



WALDEMAR FELDBUSCH MEWA

Depuis octobre dernier, Waldemar Felbusch occupe la fonction de Chief Financial Officer (CFO) au sein du directoire, après sa nomination par le conseil de surveillance de Mewa Textil-Service SE. Il complète l'équipe de direction existante en y ajoutant un quatrième domaine d'activité : Finance & Compliance. Il dirigera les activités stratégiques et opérationnelles du groupe, aux côtés de Bernhard Niklewitz (CEO), de Michael Kämpfel (CCO) et de Björn Scheel (COO).



STEPHAN CAUBIT GPO

GPO (Groupe Paredes Orapi), leader de l'hygiène professionnelle en France, renforce sa structure organisationnelle en accueillant Stéphane Caubit au poste de directeur de l'accélération de l'e-commerce et de la Communication. Ce recrutement vise à accélérer la digitalisation des activités et à renforcer la visibilité de GPO en France et en Europe.



Getty Images

OUTILS LE TÉLÉCONTRÔLE POUR VÉRIFIER LES ARRÊTS DE TRAVAIL

Le télécontrôle, dispositif de l'Assurance-maladie, modernise le suivi des arrêts de travail ouvrant droit aux indemnités journalières. Il permet aux médecins-conseils de valider à distance la justification médicale d'un arrêt, d'un AT, d'une MP ou d'une demande d'invalidité, sans empiéter sur le suivi du médecin traitant. Lors de la visioconférence, le médecin-conseil vérifie si l'état de santé correspond à l'arrêt prescrit. Si l'arrêt n'est pas justifié, l'assuré et son médecin sont informés; un remboursement des indemnités peut être requis, avec recours possible via la commission amiable.

> Quelques étapes : l'assuré reçoit une convocation par e-mail et SMS, indiquant la date, l'heure et les modalités de connexion; un rappel est envoyé la veille du rendez-vous; le jour du contrôle, l'assuré se connecte depuis son smartphone, sa tablette ou son ordinateur pour échanger avec le médecin-conseil. Si la visio est impossible, on peut programmer un rendez-vous physique.



À SCANNER
POUR EN
SAVOIR PLUS

Sans commentaire...



www.habitatprestos.com

Un dessin ou une photo valent mieux qu'un long discours : puisse cette image éviter l'imprudence, l'inconscience... Si, comme pour cette photo, vous tenez une bonne image illustrant une mauvaise pratique, envoyez-la à **PIC magazine** : elle sera peut-être publiée ici !

messe frankfurt



techtex

21-24. 4. 2026
FRANCFORT / MAIN

Jenny Bonnefortune.
La chercheuse qui
s'investit pleinement
pour votre mission.

Les conflits armés sont malheureusement une réalité. L'industrie textile peut contribuer à une meilleure sécurité dans les interventions grâce à des gilets de protection sophistiqués. Venez voir les exposants de vêtements militaires performants et fin prêts à affronter les défis du 21^{ème} siècle.

info@france.messefrankfurt.com
Tél. +33 (0) 144 89 67 70

Parallèlement à
texprocess

Partie intégrante de
TEXPERTISE

Caroline Jaubert,

responsable QHSE Veolia Environmental Services, vice-présidente du Mase

*« Par méconnaissance,
les entreprises peuvent travailler
en mode dégradé sans le savoir. »*



Depuis plus de vingt ans, Caroline Jaubert consacre sa carrière à la prévention des risques. Entre son rôle de directrice PSS dans une des Business Unit de Veolia, son poste de vice-présidente de Mase FI et son engagement au tribunal de Marseille, elle défend une sécurité opérationnelle au plus près du terrain où il est nécessaire de donner du sens à l'ensemble des actions mises en œuvre.

Pouvez-vous revenir rapidement sur votre parcours professionnel ?

En 1999, j'ai intégré la société Somonet, entreprise familiale de maintenance dans les Bouches-du-Rhône, dans le cadre d'un DESS d'analyse qualité. À la fin de mes études, j'y suis restée comme responsable QHSE, malgré un faible bagage en sécurité et gestion des risques. J'ai alors suivi de nombreuses formations à la Carsat pour acquérir les bases nécessaires. Depuis, je me consacre à la prévention des risques chez Veolia, évoluant par promotion interne. Engagée aussi dans le Mase depuis 2000, j'ai rejoint le comité de pilotage Mase Méditerranée Giphise, où je suis toujours active.

Vous siégez également, depuis six ans, en tant qu'assesseur employeur au pôle social du tribunal judiciaire de Marseille qui gère le contentieux de la sécurité sociale. Pourquoi ?

Souhaitant être plus efficace dans mon métier de préventrice, j'ai accepté un rôle d'assesseur afin de mieux comprendre et représenter la voix des employeurs dans les contentieux liés à la Sécurité sociale. Cette fonction m'a permis d'appréhender les spécificités françaises en matière d'accidents du travail, souvent mal comprises et comparées à tort à celles des autres pays européens. En effet, les critères de reconnaissance d'un accident du travail varient fortement en Europe. En France, c'est la présomption d'imputabilité qui s'applique : si un salarié subit une lésion pendant son temps et sur son lieu de travail, et qu'un médecin la constate le jour même, celle-ci est automatiquement présumée d'origine professionnelle. L'employeur doit alors déclarer l'accident, même s'il n'y a pas eu d'événement précis, et ne peut s'y opposer qu'en formulant des réserves motivées pour déclencher une enquête de la CPAM. Il lui revient ensuite de prouver que la pathologie du salarié n'a aucun lien avec le travail, ce qui reste une démarche difficile, notamment en raison de la confidentialité du dossier médical du salarié. Ainsi, de nombreux cas sont reconnus comme accidents du travail en France, alors qu'ils ne le seraient pas ailleurs. Cette présomption



BIO EXPRESS

Depuis novembre 2019
Assesseur employeur
pôle social
du tribunal judiciaire
de Marseille.

Depuis septembre 2000
Membre de Mase
Méditerranée Giphise

Depuis 2023
Vice-présidente
de Mase.

Depuis janvier 2024
Directrice PSS Veolia
Assainissement &
Maintenance France.

protège les salariés, mais elle fragilise les employeurs qui peuvent être tenus responsables d'accidents dont ils ne sont pas à l'origine. Ces derniers peuvent toutefois contester une décision de reconnaissance, d'abord devant la Commission de recours amiable (CRA), puis devant le tribunal judiciaire (TJ). Grâce à mon rôle d'assesseur, j'ai acquis une meilleure compréhension des décisions rendues par la justice et constaté certaines erreurs ou manques dans les démarches entreprises par les employeurs, souvent déterminants dans l'issue des contentieux.

Quelles sont ces lacunes ?

De manière générale, les entreprises manquent de formalisme et de preuves pour étayer leur argumentaire. De par la réglementation existante, les employeurs ont des obligations en matière de sécurité, obligations qui doivent être tracées pour pouvoir plus tard être produites si besoin. La traçabilité est essentielle et malheureusement, elle fait parfois défaut. Dans cette traçabilité attendue, il existe des éléments rédhibitoires qui, faute de ne pouvoir en justifier, engendreront un échec de votre recours ou une condamnation si le recours a été introduit par le salarié.

Quels sont ces éléments rédhibitoires pour un employeur qui voudrait se faire entendre ?

Que vous soyez demandeur ou mis en cause, la charge de la preuve pèse davantage sur les entreprises que sur les salariés. Le tribunal, quel que soit le dossier, attend toujours des éléments factuels de la part de l'employeur. Tout d'abord, il s'attache à ce que l'on prouve l'aptitude médicale du salarié pour le poste de travail auquel il est attaché. Il est aussi très vigilant en matière de formation des collaborateurs. Cela peut paraître évident mais le salarié doit avoir suivi une formation, interne ou externe, en rapport à son poste de travail. On le sait, les salariés qui maîtrisent leur poste de travail se blessent moins. L'employeur devra évidemment garder une trace prouvant ce qu'il a fait en matière de formation. Autre exigence : l'employeur doit prouver que le matériel fourni était conforme lors de la prise en main et vérifié comme il se doit. Cela pose évidemment la question des vérifications générales périodiques. Enfin, et ce n'est pas le moindre des enseignements que je tire de mon travail au tribunal, les juges sont très attentifs en matière d'analyse des risques. En général, elle est faite. Mais le tribunal cherche toujours à savoir si les salariés avaient une réelle connaissance des risques, si ces risques leur avaient été expliqués et si ladite analyse leur avait été communiquée.



LA « CULTURE JUSTE » PERMET DE LUTTER
CONTRE LE SILENCE ORGANISATIONNEL
POUR DENSIFIER LES REMONTÉES
DE SITUATIONS DANGEREUSES.





Tout cela paraît assez évident dans le fond et devrait faire partie d'une stratégie prévention des risques digne de ce nom dans la plupart des entreprises...

D'une manière générale, les entreprises font beaucoup de choses en matière de prévention des risques. Mais elles peuvent manquer de rigueur dans la conservation de ces actions. Depuis que je siége au tribunal, nous avons gagné en traçabilité. Il est essentiel de tracer tout ce qu'on fait en matière de prévention. Il est aussi incontestable qu'en donnant du sens à l'ensemble des actions de prévention mises en œuvre, les salariés auront plus de facilité à les comprendre et à les appliquer. Il faut communiquer, échanger, parler de leur réalité opérationnelle afin de trouver tous ensemble des solutions qui permettront de sécuriser leurs travaux. Nous travaillons actuellement sur le déploiement au sein du groupe Veolia, de la « culture juste » qui a pour but de mettre fin au « silence organisationnel » afin de densifier les remontées de situations dangereuses. Il faut que les entreprises parviennent à instaurer un climat qui permet à chacun de signaler une situation à risque ou dangereuse en ayant la certitude qu'elle va être traitée. Le droit à l'erreur est reconnu mais la faute, qui est intentionnelle, est interdite et sanctionnée.

Comment tentez-vous d'embarquer les managers, quels qu'ils soient, et les collaborateurs dans le projet de la « culture juste » ?

Mon objectif est de donner du sens à toutes mes actions en prévention des risques, en impliquant chacun dans la construction d'une culture juste. Pour que cette démarche fonctionne, chaque acteur doit y trouver son rôle et son intérêt. Le salarié doit pouvoir exercer son activité en toute sécurité, tandis que le manager doit créer les conditions propices au travail bien fait et conforme aux règles. En prévention, la responsabilité est partagée : les incidents ne résultent pas toujours d'erreurs individuelles, mais parfois d'un management défaillant ou d'un manque organisationnel. À la source d'un écart, on retrouve fréquemment une absence de consignes claires, un outil inadapté ou une décision managériale non prise. La culture juste pousse alors l'entreprise à s'interroger sur ses pratiques : pourquoi un salarié non formé a-t-il été affecté à un poste ? Le manager était-il conscient de ce manque ? Ces questions, longtemps négligées, amènent une remise en cause profonde de l'organisation et de la prévention opérationnelle quotidienne. Elles incitent à dépasser la recherche de culpabilité individuelle pour



VEOLIA ASSAINISSEMENT & MAINTENANCE FRANCE EN BREF

Sodi : maintenance industrielle dans six métiers spécifiques (travaux de montage, travaux pétroliers, travaux très haute pression, arrêts d'unité, pompes spéciales et métallurgie).

Telerep : spécialiste de la réhabilitation de réseaux d'assainissement sans tranchée.

Sater : société experte du géoréférencement, diagnostics et de contrôles dans le domaine des réseaux.

SHB : filiale spécialisée dans les activités de la qualité de l'air intérieur et des métiers de la 3D.

250 agences d'assainissement en France.

comprendre les défaillances systémiques à l'origine des erreurs. Car personne ne se met volontairement en danger ; si un collaborateur s'expose à un risque, c'est qu'un vide, un manque ou une faille du système l'a permis. La culture juste demande d'affronter ces réalités avec lucidité afin d'apporter des solutions durables plutôt que des sanctions superficielles.

Quel est le rôle d'un QHSE dans ce cadre ?

Nous devons être sur le terrain, au côté des opérationnels, pour sécuriser les interventions. Il faut donner du sens aux opérateurs et guider les managers dans les choix des moyens de production et/ou dans la préparation des interventions à venir. Nous devons les rendre indépendants et autonomes car il est impossible de placer un QHSE derrière chaque salarié. Un bon préventeur doit être en immersion sur le terrain pour étudier les gestes accomplis, constater d'éventuels écarts et donner des pistes d'amélioration. Au manager ensuite de prendre le relais.

La prévention des risques ne se limite-t-elle pas parfois à la simple fourniture d'EPI ?

Je pense que trop souvent certains préventeurs oublient que la fourniture d'EPI n'est que le dernier des neuf principes de prévention. Et ils peuvent tomber dans la facilité : un danger = un EPI. Or, on peut, dans la plupart des cas, trouver d'autres méthodes de travail, d'autres modes opératoires qui supprimeront ce port. Quand ce n'est pas possible, et seulement alors, on fournira en dernier recours les EPI adaptés. Trop souvent, par méconnaissance de la prévention des risques, les entreprises peuvent travailler en mode dégradé sans le savoir...

Quels sont les sujets sur lesquels vous travaillez actuellement au sein du Mase ?

Le MASE est un référentiel très opérationnel, qui dans sa version 2024, a accentué certaines exigences « terrain ». Depuis quelques années, en collaboration avec l'Icsi, le Mase travaille à l'intégration de la culture sécurité dans les entreprises pour les aider à améliorer encore leur maîtrise opérationnelle. Actuellement, nous travaillons sur la prévention des accidents graves et mortels. En effet, bien que le MASE permette aux entreprises de sécuriser leurs interventions au quotidien, certains de nos adhérents constataient encore des situations susceptibles d'entraîner un accident grave voire mortel. Il est de notre responsabilité et de notre engagement de trouver des dispositifs permettant de les éviter. ■



J'AIME

- > Naviguer en mer sur un voilier en famille.
- > Les gens.



JE N'AIME PAS

- > Le jugement.
- > L'indifférence.
- > Les serpents.

“ ON NE PEUT PAS METTRE
UN QHSE DERRIÈRE
CHAQUE SALARIÉ ! ”



Une protection
des équipes sans
compromis

Retrouvez tous
les produits ERGOS
au catalogue Groupe RG



NE CHERCHEZ PLUS! TROUVEZ!

Marketplace

e-securitetravail.fr

La seule plateforme du secteur de mise
en relation entre acheteurs et vendeurs!

Visitez la 1^{ère} Marketplace sur la Santé et la Sécurité au Travail, choisissez tranquillement le matériel ou produit dont vous avez besoin et contactez directement le fabricant!



1

Vous sélectionnez les catégories de produit que vous recherchez : protection de la tête, workwear, protection des pieds, travail en hauteur...

2

Vous sélectionnez les produits selon vos critères de recherche.

3

Vous consultez tranquillement les fiches techniques des produits, visionnez les vidéos de démonstration, les documentations techniques, les catalogues, faites en direct des demandes de devis...

Si vous souhaitez faire figurer vos produits sur cette plateforme, merci de nous contacter : info@pic-magazine.fr



DR

SST : vaincre les réticences au changement

Les réticences au changement sont un défi majeur que doivent affronter les préventeurs lorsqu'ils souhaitent mettre en place un nouveau process, une nouvelle règle... Les anticiper et les comprendre s'impose.

SOMMAIRE

Réticences au changement : donner du sens et accompagner	page 30
Notre cerveau veut faire des économies !	page 30
La résistance serait donc naturelle...	page 32
Tout projet doit s'inscrire dans un contexte et être justifié	page 34
Un temps incompressible	page 36
Tenir compte du corps social	page 36



RÉTICENCES AU CHANGEMENT

Donner du sens et accompagner

Face aux résistances naturelles au changement, les préventeurs et leurs équipes doivent donner du sens, expliquer, accompagner et s'appuyer sur le vécu des équipes pour ancrer durablement les nouveaux comportements.

Il semble que, à en discuter avec les directeurs et les cadres des directions QHSE des entreprises, devoir faire face à des résistances et autres réticences au changement soit le lot quotidien des professionnels de la prévention des risques et de la santé et sécurité au travail dans les entreprises. Tout d'abord parce que « résister au changement » fait naturellement partie du processus humain comme le souligne Vincent Di Cerbo, directeur HSE Europe chez Saint Gobain PAM Canalisation : « Nous sommes tous assez fainéants. Quand quelque chose nous convient, un process, une règle..., on a appris à vivre avec, quel

que soit le risque. Et, assez naturellement, on accepte mal d'en changer. C'est un comportement humain qu'il faut accepter. Dans le cas d'une situation normale, face à un risque relatif, on peut et il est souhaitable et bénéfique de s'astreindre à laisser le temps nécessaire à l'accompagnement d'un projet. Ceci permet de trouver une voie adéquate acceptable par les équipes en structurant leur adhésion durable. »

NOTRE CERVEAU VEUT FAIRE DES ÉCONOMIES !

Pour la plupart des préventeurs, la résistance au changement trouve aussi son origine dans l'existence de routines, d'ha-

bitudes au sein des équipes, responsables inclus, concernées par un projet. Cette routine n'est pas en soi négative et fait même, là encore, partie des comportements humains normaux. « Pour comprendre le phénomène des routines, il faut garder à l'esprit que notre cerveau a une priorité : faire des économies d'énergie, explique Isabelle Simonetto, docteure en neurosciences. Pour cela, il automatisera certaines tâches. Prenons l'exemple de l'apprentissage de la marche. Un enfant, pour faire ses premiers pas, va consommer beaucoup d'énergie. Une fois cet apprentissage acquis, son cerveau ayant automatisé la marche ne sera plus contraint d'utiliser beaucoup d'énergie





Getty Images



À RETENIR

Présenter un projet de changement, c'est valoriser les impacts positifs qui en justifient la légitimité et repérer ceux perçus favorablement par les salariés : un levier essentiel pour ancrer le management.



la parole à

DOMINIQUE VACHER,

président de DVConseils

« Pour être accepté, un changement doit être perçu comme légitime. »



Les personnes accompagnant un projet devront se poser les bonnes questions, notamment le pourquoi du projet et ses éventuels impacts. Et tenir compte de ces impacts afin de les supprimer ou les réduire. Si après ce stade, le projet apparaît légitime aux équipes

qui le portent, on le présentera aux personnes concernées afin de recueillir leurs réactions pour tenter d'en tenir compte, même si tout n'est pas possible. On pourra alors définir la version 2 du projet qui intègre les modifications envisageables et les irritants qui n'avaient pas été vus. Ces étapes apportent une meilleure appropriation et en général permettent une évolution dans l'acceptation du changement. Un changement technologique peut avoir des conséquences sur l'état d'esprit de techniciens très compétents et qui voient leurs compétences, leur expertise remises en cause par le déploiement d'une nouvelle technologie. Ils peuvent se retrouver dans la peau de « débutants » et ce changement de statut peut faire en sorte qu'ils auront du mal à se projeter dans le projet. On doit donc être vigilant pour ce type de population, notamment les seniors, et on devra les accompagner, afin d'éviter qu'ils ne se sentent déclasser, qu'ils soient démotivés et qu'ils, en conséquence, refusent le projet ou mettent en place des stratégies d'évitement et autres freins... Sans oublier de suivre les résultats du changement afin de se rassurer quant à sa légitimité et si nécessaire l'infléchir.



Getty Images

POUR ALLER PLUS LOIN

- > INRS, Management de la santé et la sécurité au travail. Optimisez votre gestion par des objectifs et des indicateurs pertinents. ED 6014.
- > INRS, Politique de maîtrise des risques professionnels. Valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention. ED 902.
- > INRS, De l'évaluation des risques au management de la santé et de la sécurité au travail. ED 936.

Comprendre la résistance au changement

L'article de l'INRS « Comprendre la résistance au changement » (réf. TC 49) constitue l'introduction d'un dossier intitulé « Spécial manutentions mécaniques et manuelles », consacré aux risques physiques liés aux activités de manutention. Il analyse les causes psychologiques et sociologiques qui expliquent la résistance des travailleurs exposés face au changement, notamment lorsqu'il s'agit d'adopter de nouvelles pratiques visant à réduire les accidents. L'étude met en évidence les mécanismes d'attachement aux habitudes professionnelles et propose des pistes concrètes pour favoriser l'émergence de comportements de travail plus sûrs et plus durables.



À SCANNER
POUR EN
SAVOIR PLUS



pour marcher. De même, un soudeur, qui n'automatiserait pas certains gestes métier, serait totalement épuisé en fin de journée. Par conséquent, pour atteindre l'excellence et la performance dans tous nos apprentissages, nous devons – en l'occurrence notre cerveau – passer par l'acquisition d'automatismes. Mais c'est là que se situe le piège : si dans la majorité des cas le mode automatique est nécessaire, il peut aussi nous jouer des tours. » Une fois que ces automatismes sont bien ancrés, changer de comportements va nécessiter une importante dépense d'énergie. « Les préventeurs doivent donc comprendre que changer de comportement revient à changer anatomiquement le cerveau de la personne en modifiant certaines connexions, insiste Isabelle Simonetto. Changer de comportement ne se fera pas automatiquement. Il sera nécessaire, pour le préventeur de donner du sens à la démarche, de porter le sens de ce qu'on demande de faire, de se donner du temps et les moyens... »

LA RÉSISTANCE SERAIT DONC NATURELLE...

Dominique Vacher, président de DV-Conseils ajoute : « D'une manière générale, le changement fait peur. Face au changement, trois populations se dégagent : les fans (pas très nombreux en général !) qui accepteront sans broncher, ceux, majoritaires qui ne veulent pas du changement et ceux enfin qui seront déçus car le changement ne va pas assez loin. Donc *a priori*, quasiment 90 % à 95 % des personnes, pour des raisons différentes, seront mécontentes du changement. Les préventeurs, pour tenter de minimiser ces résistances naturelles, devront respecter certains prérequis. Par exemple, faire en sorte que la légitimité du changement soit comprise. Et non simplement s'inscrire dans la simple approche du changement pour le changement. Le manager doit donc expliquer ce qu'il souhaite faire et pourquoi, sur la base d'un constat qui intègre des retours d'expérience, au plus proche du vécu des équipes, pour capitaliser sur ce qui est positif et faire apparaître ce qu'il est nécessaire de changer ou d'améliorer. » Pour résumer : un changement se prépare. « Il faut, ajoute Dominique Vacher, définir un projet de changement et, dès ce stade amont, se poser certaines questions (cf. encadré... page 37) pour identifier les impacts de ce projet sur tout ce qui touche de près ou de loin au travail et donc, grâce à des outils et des méthodes, identifier concrètement les sujets qui mériteront accompagnement. Un projet pour être accepté et viable, doit être perçu comme légitime par les équipes concernées. Sans cela, il risque fort d'être condamné à l'échec... »



À RETENIR

L'absence d'analyse de l'impact d'un changement peut conduire un juge qui aurait à apprécier ses conséquences sur la santé des salariés à empêcher l'entreprise de le mettre en place s'il est démontré que ce changement a, en définitive, des caractéristiques pathogènes supérieures à l'organisation existante.



Les étapes à respecter



Getty Images

Accompagner le changement passe par une méthode structurée. Les sept étapes de la conduite du changement garantissent une transition fluide et durable. Tout commence par la définition d'un objectif clair et mesurable, donnant du sens au projet et motivant les équipes. Il faut ensuite impliquer les parties prenantes dès le départ afin d'encourager l'adhésion et de recueillir leurs retours. L'écoute des besoins et l'anticipation des résistances

constituent une phase essentielle pour adapter la démarche et désamorcer les freins. Un plan de conduite du changement précis, flexible et assorti d'une stratégie de communication assure la cohérence du projet. La communication, régulière et transparente, renforce la confiance et la compréhension des enjeux. Former et accompagner les collaborateurs permet de consolider leurs compétences et de réduire l'anxiété liée à la nouveauté. Enfin, le suivi et l'évaluation des résultats mesurent l'efficacité, ajustent les actions et ancrent durablement le changement.



Getty Images



« On doit associer les représentants du personnel et se doter d'un groupe de travail. »

3 questions à

LUC PEZRON,

**Environment, Health, Safety & Security
and Property & Facilities Director, L'Oréal**

Les réticences au changement ne sont-elles pas inhérentes à tout projet ?

Du point de vue du préventeur, elles montrent que les équipes concernées ne se contentent pas de subir les choses, ne sont pas passives... Rien n'est pire qu'un groupe qui accepte tout, sans contrainte, et qui derrière n'applique pas ce qu'il est censé avoir validé.

Les réticences qui sont souvent le vecteur de remarques justifiées nous permettent d'amender un projet. Elles suscitent aussi les échanges. Quand nous parvenons à les intégrer à notre démarche, cela prouve que nous voulons réellement porter le projet en prenant en considération les contraintes, les besoins, les exigences des équipes... Cela aide à convaincre du bien-fondé de la démarche et à les embarquer avec nous. Les collaborateurs feront les choses en étant convaincus de leur intérêt.

Existe-t-il des prérequis à respecter en matière de conduite du changement ?

Il faut absolument associer les représentants du personnel, le CSSCT. Si le changement concerne la fourniture de nouveaux EPI, on devra travailler en étroite collaboration avec les intéressés et leur proposer le plus large choix possible d'équipements pour des tests. On devra donc mettre en place un groupe de travail pour qu'il soit le cadre d'échanges, d'explications, et permette de contextualiser le projet.

La possibilité d'un changement dépend-elle de la criticité du sujet qu'il concerne ?

Il est certain que pour certains sujets très critiques, on ne pourra pas lâcher sur tout. Il faudra pouvoir imposer certaines choses. En revanche, il peut être difficile de pousser une nouvelle règle alors que dans la vie de tous les jours les collaborateurs ne l'appliquent pas. Par exemple, interdire l'usage du téléphone dans certaines zones de production ou se garer en marche arrière...



Anact

UN KIT DE L'ANACT

Ce kit méthodologique a été conçu pour aider les entreprises à coconstruire leurs projets de transformation avec les salariés. En s'appuyant sur la simulation des situations de travail, il permet d'anticiper les impacts du changement, d'impliquer les équipes et de prévenir les dysfonctionnements. Le kit est structuré en deux volets : « Je découvre » et « J'applique », pour guider pas à pas la démarche participative.

> <https://www.anact.fr/simulation-des-situations-de-travail>



« La conduite du changement demande du temps. On doit l'accepter. »

3 questions à

VINCENT DI CERBO,

directeur HSE Europe chez Saint Gobain PAM
Canalisation

Le changement est-il facile à gérer ?

Il le sera s'il est compris et si le constat qui a présidé à l'élaboration du projet est partagé par toutes les parties prenantes. Il faudra donc discuter avec les équipes concernées sous la forme de concertations officielles ou plus informelles, au plus près des équipes terrain. Souvent, les réticences sont celles de techniciens expérimentés qui ont pris des habitudes et se demandent pourquoi ils devraient en changer. Les jeunes générations, quant à elles, sont plus prêtes à changer de travail si le changement leur paraît défavorable. Il est donc parfois difficile de les accrocher.

Du côté du préventeur, quelle doit être sa posture ?

Nous devons être convaincus du bien-fondé de notre démarche et être conscients que nous n'aurons pas toujours les marges de manœuvre nécessaires pour porter le projet et le déployer. La conduite du changement est souvent une question de temporalité et d'approche sociologique de la population à laquelle nous nous

adressons. Il faut donc faire preuve d'humilité et garder à l'esprit que nous allons nécessairement nous heurter à des contraintes diverses. Il peut s'avérer qu'un projet, une fois confronté à la réalité, se révèle trop complexe, trop ambitieux, décalé par rapport aux attentes... Il ne faut pas alors hésiter à faire marche arrière si la criticité le permet.

Quels conseils donneriez-vous à vos confrères ?

Il faut accepter le fait que la conduite du changement demande du temps. On doit intégrer le fait qu'on devra favoriser la concertation, les consultations et prévoir, sans doute, des ajustements en tenant de certaines remarques et faire, ensuite, des contre-propositions. Dans certains cas, il faudra trouver une voie moyenne ou un processus par étapes qui nous amènera au même résultat mais en ayant fait adhérer tout le corps social.



TOUT PROJET DOIT S'INSCRIRE DANS UN CONTEXTE ET ÊTRE JUSTIFIÉ

Sans cette préparation en amont et le respect de ces prérequis, « on risque fort, avec notre projet, d'apparaître comme la personne qui met des bâtons dans les roues des équipes, explique Luc Pezron, Environment, Health, Safety & Security and Property & Facilities Director chez L'Oréal. On risque de se retrouver face à des collaborateurs expérimentés qui ne comprendront pas nos nouvelles exigences, le bien-fondé du projet... Et qui vont surtout en retenir les aspects négatifs comme le fait que les nouveaux process ou règles ralentissent leur vitesse d'exécution. Pour éviter d'affronter de tels écueils, il est donc nécessaire de rappeler le contexte dans lequel s'inscrit ce que nous voulons mettre en place : contraintes réglementaires ou administratives - qui ne sont pas toujours perçues par les équipes -, l'accidentologie qui peut nous permettre de justifier certaines choses, le sens des règles que nous voulons mettre en place... Tout ce qui va nous permettre de ne pas nous inscrire dans une logique d'imposition mais



UN GUIDE POUR VOUS AIDER

Publié par l'Aract Auvergne-Rhône-Alpes, le guide de douze pages « Associer les salariés à un projet de changement » vous aidera à conduire leurs projets de transformation de façon participative. En associant salariés, managers et instances représentatives, il vise à concilier performance, compétences, qualité et conditions de travail tout en évitant les écueils du changement.



À SCANNER
POUR EN
SAVOIR PLUS



EN SAVOIR PLUS

Pour approfondir le sujet de l'accompagnement du changement :
PIC 148, septembre-octobre 2024, rubrique « En pratique » de Dominique Vacher page 68 :



À SCANNER
POUR EN SAVOIR PLUS



Getty Images

Une formation utile

Cette formation de l'INRS (réf. JJ1234) vise à accompagner les mutations du travail et des organisations sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail (SST). Elle s'adresse aux acteurs des services de prévention et de santé au travail – médecins, infirmiers, intervenants en prévention des risques professionnels – ainsi qu'aux fonctionnels sécurité et santé au travail. Sans prérequis, elle permet de décrypter les nouveaux modes de management et d'organisation, d'analyser leurs effets sur la santé et la sécurité des salariés, et de comprendre les leviers organisationnels et managériaux utiles à la conduite du changement. À travers des apports d'experts de l'INRS, des études de cas et des retours d'expérience, les participants apprendront à développer des stratégies d'intervention intégrant la SST dans les projets de transformation. L'évaluation finale portera sur la satisfaction et l'assiduité, garantissant une appropriation concrète des outils proposés.





L'application PTI de référence

Sans déclenchement intempestif

09 72 63 47 12 | dati-plus.com



plutôt de porter le projet, avec les équipes, et de lui donner du sens. Par ailleurs, il faudra savoir arbitrer en tenant compte des remontées terrain pour, si nécessaire, déroger à certaines règles imposées par la stratégie préventive de l'entreprise pour adapter les nouveaux outils, équipements, procédures... aux contraintes et aux besoins réels des collaborateurs qui les utiliseront et les appliqueront sur le terrain. Cela suppose donc de susciter des échanges avec eux et de tenir compte de leurs remarques. »

UN TEMPS INCOMPRESSIBLE

Un projet sera une réussite quand les nouveaux process et règles qu'il implique seront appliqués de manière automatique. « Une phase d'apprentissage sera nécessaire quels que soient les individus concernés. Pour atteindre l'objectif, il ne suffit pas de savoir dire ce que l'on doit faire mais aussi de savoir le faire ! Il faut donner du temps aux équipes car ces deux objectifs ne sollicitent pas les mêmes parties du cerveau, insiste Isabelle Simonetto. Le temps nécessaire pour cette phase d'apprentissage est incompressible et peut varier d'un individu à un autre. Mais, ce qui peut permettre que cela soit effectif, c'est le portage du projet. Dire à quelqu'un de faire quelque chose ne suffit pas. On devra lui expliquer pourquoi, lui montrer des exemples de ce qu'on souhaite mettre en place, donner du sens à la démarche... Si on s'astreint à respecter cette étape, d'une manière générale, les personnes concernées entre plus aisément dans la phase d'acceptation. Ensuite, il faudra accompagner sur le terrain et pendant un certain temps mettre le focus sur certains points pour en dégager les retours d'expérience positifs, les difficultés, ce qui peut être amélioré... Dans le cadre d'un dialogue bienveillant. Cette phase permettra de consolider les acquis et d'éviter certaines dérives. »

TENIR COMPTE DU CORPS SOCIAL

Vincent Di Cerbo ajoute : « Quel que soit le projet, on privilégiera la concertation. Cela dit, nous devons aussi tenir compte de certains enjeux. Si nous souhaitons



ZOOM

L'offre de l'Aract Bretagne pour
« Réussir vos projets de changement ».



**À SCANNER
POUR EN
SAVOIR PLUS**



3 questions à

HÉRAKLÈS KATSIKAS,

responsable prévention chez Eiffage Rai

Enfin, la réticence au changement n'est-elle pas une chose naturelle et le quotidien du préventeur ?

Nous avons tous des habitudes et n'aimons pas en changer. Cela dit, aujourd'hui, les entreprises travaillent dans un contexte où l'accélération est le maître mot. On doit aller plus vite, constamment s'adapter. Les collaborateurs ont l'impression d'être continuellement soumis à des changements, de nouveaux impératifs. Par ailleurs, les nouvelles générations sont aussi très friandes de changements et n'hésitent plus à changer d'entreprises. Dans ce contexte, accompagner le changement peut parfois être complexe pour les préventeurs et leurs équipes. Et la qualité première d'un préventeur doit être sa capacité de faire adhérer les équipes à un projet en leur expliquant son bien-fondé, ses objectifs et ses avantages.

Quels sont, selon vous, les leviers à activer pour accompagner le changement ?

Il faut être très vigilant et s'attacher à impliquer toutes les parties concernées. Notamment le management. Chez Eiffage Rail, nous proposons aux membres de notre réseau de préventeurs référents une demi-journée

« Les réticences prouvent que les collaborateurs sont capables de s'interroger. »

de sensibilisation autour du thème « Comment développer une posture de leader » afin de leur donner les outils pour gérer un changement et être capables d'aller au contact, sur le terrain, pour rencontrer les équipes.

Les réticences sont-elles par nature négatives ?

Les résistances au changement prouvent que les collaborateurs sont impliqués, ne subissent pas et sont capables de s'interroger sur ce qu'on leur demande d'appliquer. Pour porter un changement, il faut aller au contact des collectifs de travail. Mais on ne pourra pas impliquer tout le monde. Il faudra donc savoir identifier deux ou trois personnes clés pour échanger avec elles et partager les idées, les craintes et modifier, éventuellement, le projet de changement. Par ailleurs, il faut éviter de constamment réinventer des règles, notamment après un incident grave. On sera plus efficace si on cherche à s'assurer que ce qu'on fait est bien fait et à simplement « durcir » certains aspects ou règles pour agir sur ce qui n'a pas fonctionné.

Changement et RPS

Un article d'Officiel Prévention, revient sur la prévention des risques psychosociaux des changements d'organisation du travail.

L'entreprise évolue dans un environnement en mutation constante, imposant anticipation et adaptation. Cependant, la bureaucratie et la résistance psychologique des salariés freinent le changement, souvent perçu comme une menace pour les repères, le savoir-faire et la sécurité. Ces bouleversements entraînent stress, troubles psychosociaux et échecs organisationnels. Les seniors y sont particulièrement vulnérables, la perte de sens ou d'autonomie accentuant leurs difficultés d'adaptation. La réussite du changement repose sur une démarche participative, la formation, la communication et la prise en compte du facteur humain. Une organisation résiliente, capable d'intégrer les transformations, limite les souffrances et maintient la cohésion. Le CHSCT joue enfin un rôle essentiel dans l'évaluation des impacts sur la santé, les conditions de travail et la prévention des risques psychosociaux.



**À SCANNER
POUR EN
SAVOIR PLUS**



EN SAVOIR PLUS

Dans un contexte de mutation du travail, associer les collaborateurs aux projets de changement devient essentiel. Ces démarches peuvent produire des effets positifs si elles reposent sur des méthodes rigoureuses et une participation sincère. Ce guide, sous la direction de Matthieu de Nanteuil, sociologue, nourri de l'expérience de l'Anact et de son réseau régional, apporte aux dirigeants, RH, représentants du personnel et intervenants externes des repères concrets pour renforcer l'information, l'écoute et la reconnaissance du rôle de chacun dans la conduite du changement.

> « La Participation des salariés aux changements du travail. Une contribution au dialogue social », Éditions Liaisons.

Les bonnes questions à se poser

Pour anticiper les impacts d'un changement, le manager peut s'interroger sur plusieurs dimensions clés.

- > Le changement améliore-t-il la prise en compte des attentes des salariés, l'autonomie et les marges de manœuvre ? Offre-t-il de meilleures possibilités d'arbitrage pour réduire les injonctions contradictoires ?
- > Réduit-il les temps ou les risques liés aux trajets ? Fait-il progresser les standards professionnels, la répartition des charges, les compétences et la circulation de l'information ? Aide-t-il à comprendre les écarts entre prévisions et réalité, en intégrant le retour d'expérience ?
- > Renforce-t-il la qualité des relations interpersonnelles et le soutien social, facteurs essentiels de prévention du stress ?
- > L'environnement de travail est-il mieux adapté aux tâches, en limitant les irritants et les dangers (bruit, chaleur, ergonomie...) ?
- > Favorise-t-il l'adéquation entre activités et compétences, gage de responsabilisation, d'équilibre et de santé au travail ?
- > Clarifie-t-il les objectifs, le sens du travail, la qualité produite et la rémunération associée ?
- > Est-il moralement et réglementairement acceptable ?
- > Aide-t-il chaque salarié - y compris le manager - à trouver sa place dans le changement ? En cas de départs, comment sont accompagnés ceux qui partent, ceux qui restent et leurs managers (réf. Astrées, rapport Hire16) ?

LES ERREURS À NE PAS COMMETTRE

Lors d'un projet d'amélioration de la prévention des risques, plusieurs erreurs favorisent la résistance au changement. La première consiste à imposer les décisions sans dialogue : l'absence de participation génère méfiance et sentiment d'exclusion. Négliger la communication claire sur les objectifs et les bénéfices du projet alimente les rumeurs et les peurs. Oublier la formation ou le soutien pratique crée un sentiment d'incompétence, surtout chez les salariés les plus anciens. Sous-estimer l'impact humain ou ignorer les contraintes du terrain renforce le rejet. Enfin, ne pas valoriser les réussites ni reconnaître les efforts empêche l'adhésion durable. Favoriser l'écoute, la transparence et l'accompagnement permet au contraire de transformer la résistance en engagement collectif autour de la prévention et de la sécurité.



apporter une réponse à un risque dont la criticité est élevée, il faudra nécessairement arbitrer en tenant compte du corps social auquel nous nous adressons, de l'historicité de la société, de la maturité des équipes et de la prévention. Nous devons donc nous adapter et réagir selon le moment. Dans le cas d'une situation normale, face à un risque relatif, on peut et il est souhaitable et bénéfique de s'astreindre à un fort accompagnement d'un projet et d'engager une phase plus longue pour le déploiement du projet afin de trouver une voie moyenne après consultation des équipes pour faciliter leur adhésion. Dans un contexte critique, cette phase sera nécessairement plus réduite. En effet, si le projet a pour enjeu de traiter un risque lourd voire mortel, il faudra être capable d'imposer certaines choses après une phase d'accompagnement car le moment venu, certaines choses ne sont pas négociables en matière de prévention et il faut savoir trancher... » ■



« En matière de changement, il faut passer par une phase d'apprentissage. »

2 questions à

ISABELLE SIMONETTO,

docteure en neurosciences

Quels conseils donneriez-vous aux préventeurs pour accompagner efficacement un changement ?

Ils doivent porter le projet avec bienveillance et être conscients qu'il n'est pas si facile de changer de comportement compte tenu du mode de fonctionnement de notre cerveau. Il faut donc donner du sens au projet, en expliquer le pourquoi. On devra aussi donner du temps au terrain pour « apprendre à faire ». Ensuite, il faudra passer par une étape de consolidation des acquis et de leur maintien afin d'éviter les dérives. Tout cela doit tendre vers un objectif : que les équipes automatisent les nouvelles procédures, l'utilisation des nouveaux outils, le respect des nouvelles règles... cela demande du temps. Mais attention, automatiser certains processus ne veut pas dire qu'il ne faut pas ménager des temps

qui permettent aux équipes d'analyser, consciemment, leur environnement, leur poste de travail, la tâche à accomplir... Ce temps d'arrêt est très important, notamment en cas d'imprévu.

Le mode automatique est donc le but ?

Notre cerveau est ainsi fait qu'il cherche constamment à faire des économies d'énergie. Pour cela, il automatise le plus possible les tâches. Ce n'est pas un défaut mais une nécessité neurologique. Mais en matière de changement, il faudra nécessairement passer par une phase d'apprentissage afin que le cerveau puisse à nouveau se mettre en mode automatique. Si les préventeurs ne le comprennent pas et veulent aller trop vite, ils risquent d'être confrontés à de réelles difficultés, voire des échecs...



Getty Images

UN DVD DE L'INRS

Le DVD-Rom « Manager la santé et la sécurité dans son entreprise » a pour ambition d'accompagner les dirigeants et les responsables dans la mise en place de pratiques durables en matière de santé et de sécurité au travail. Ce support multimédia propose une large gamme de ressources et de formats complémentaires : reportages en entreprise illustrant les démarches mises en œuvre, les acteurs mobilisés, leurs réussites et leurs difficultés ; témoignages et interviews d'experts apportant leur éclairage ; enfin, des contenus enrichis tels que brochures, documents pratiques et liens vers des sites de référence pour approfondir chaque thématique.
> INRS, Réf. DV 0394.



ZOOM

FORMATION
INRS, Accompagner les mutations du travail
et des organisations du point de vue de la santé
et de la sécurité au travail.



À SCANNER
POUR EN
SAVOIR PLUS

uvex

100

Un siècle d'innovation,
12 offres puissantes



En 2026, uvex fête ses 100 ans !

Pour célébrer un siècle de protection, **nous lançons une campagne exceptionnelle** dédiée directement aux utilisateurs sur le terrain.

À cette occasion, **1000 produits issus de 12 innovations seront mis en test** pour permettre aux professionnels de découvrir nos nouvelles solutions de protection de la tête aux pieds.





PIP Global Safety

PROTECTION RESPIROIRE **Demi-masques à cartouche : quand confort rime avec efficacité**

Indispensables dans de nombreuses activités industrielles, les demi-masques à cartouche ont peu changé sur le principe, mais beaucoup sur l'usage. Les fabricants concentrent désormais leurs efforts sur le confort. Lorsque le masque se fait discret, il est porté tout au long de la tâche et il remplit sa fonction de protection.

La protection respiratoire appartient à la catégorie III des EPI, ce qui rappelle la gravité des risques liés à l'inhalation de polluants. « La perception du danger respiratoire est difficile pour l'utilisateur car les conséquences sur la santé peuvent intervenir plusieurs années après l'exposition aux polluants, rappelle Serge Masset, ingénieur application 3M. Les directives 89/391 et 89/656 imposent pourtant d'évaluer les expositions avant de fournir un EPI adéquat au risque. Dans de nombreuses activités industrielles, le demi-masque à cartouche s'impose comme un équipement fiable et polyvalent. Ces appareils à pression négative couvrent nez, bouche et menton. L'utilisateur aspire l'air à travers une ou deux cartouches. « Les modèles actuels



À RETENIR

Toujours vérifier l'état du masque avant emploi. Tester systématiquement l'étanchéité. Dès la perception d'odeur ou de difficulté respiratoire, changez les cartouches !

privilégient la durabilité et le confort des matériaux, l'ergonomie et la simplicité d'usage. La série Secure Click HF-800 de 3M en est l'illustration, avec une pièce faciale en silicone, un système de connexion simple par clic et intégrant une membrane facilitant la communication », précise l'ingénieur.

PRIORITÉ AU CONFORT

Car une fois la conformité à la norme acquise, le confort devient prioritaire et pour cause : un EPI inconfortable ne sera pas porté. « Le confort est indispensable pour convaincre les équipes de porter les EPI, d'autant plus que dans le cas de la protection respiratoire, le risque n'est pas toujours perçu, les conséquences ne se faisant ressentir, parfois, que plusieurs années plus tard. C'est à nous d'insister sur l'importance du maintien,





M6400 JUPITER DE DELTAPLUS: LÉGER ET POLYVALENT

Le M6400 Jupiter de Delta Plus est un demi-masque réutilisable à double cartouche, pour une protection respiratoire efficace contre les gaz, les particules, les risques chimiques et biologiques. Sa conception surmoulée combine souplesse et maintien optimal. Il pèse à peine 66 g. Le masque en polypropylène et TPE (élastomère thermoplastique) est doté d'une fixation par brides ajustables et d'une connexion de filtre par baïonnette pour faciliter l'installation des deux filtres. Le Jupiter convient à de nombreux secteurs, notamment l'agriculture, le BTP, la maintenance, l'automobile. Normé EN 140 : 1998, il est disponible en trois tailles.



HONEYWELL NORTH HM500: CONÇU POUR LE PORT PROLONGÉ

Le demi-masque Honeywell North HM500 mise sur la légèreté et une conception souple pour améliorer le confort en usage prolongé. Disponible en versions classique ou drop-down, il facilite les pauses sans retirer les autres EPI. Compatible avec les cartouches à baïonnette Honeywell-North, il est simple à mettre en place et assure une étanchéité fiable et une visibilité dégagée.



« **Un bon EPI,
est
un EPI porté !** »

3 questions à

GUILLAUME BALLIN,

**en charge de la maintenance et préventeur
sécurité, Gunboat**

Dans quel contexte utilisez-vous des demi-masques respiratoires ?

Gunboat est une entreprise de conception et de fabrication de catamarans carbone basée à La Grande-Motte (34). Nos équipes de production sont confrontées à différents risques : poussières de carbone, CP, Nomex, vapeurs de produits chimiques... Le port du masque est obligatoire en atelier, selon les activités réalisées par les opérateurs ou dans leur environnement, mais aussi dans certains cas pour les visiteurs y compris les ingénieurs du bureau d'études et l'administration. Cela concerne une centaine de personnes à équiper.

Qu'attendez-vous d'un demi-masque ?

La priorité est bien entendu la protection individuelle. Les opérateurs doivent être protégés contre les poussières et les vapeurs chimiques, deux risques présents dans nos ateliers. Mais le confort compte presque autant : si le masque gêne, il n'est pas porté correctement. Les modèles en silicone apportent un réel bénéfice, surtout pour ceux qui travaillent avec leur EPI sur une longue durée.

Qu'est-ce qui a motivé votre choix ?

Nous avons longtemps travaillé avec plusieurs modèles, mais cela générerait une gestion complexe : trop de références, des porte-cartouches différents et des pièces intermédiaires inutiles. Nous avons finalement retenu Moldex, qui proposait une solution plus simple et homogène, avec deux types de masques dont un modèle silicone apprécié par les opérateurs. Pour sécuriser notre choix, nous avons confié à Moldex des cartouches utilisées sur des postes exposés. Elles ont été envoyées en Allemagne pour analyse ; nous attendons les résultats afin d'ajuster les fréquences de remplacement. Le coût des cartouches est un enjeu réel, mais la priorité reste la protection. Moldex nous accompagne aussi sur la formation interne, ce qui facilite l'adoption des bonnes pratiques.



du bon réglage, et des vérifications régulières. Nous organisons au minimum une session annuelle de rappel sur le port des masques, la vérification des valves et la gestion des pièces détachées », ajoute Serge Masset. Premier élément de confort, la matière en contact avec la peau. À côté du thermoplastique, le silicone plus doux et souple, est de plus en plus utilisé. La légèreté est également un bon indicateur, toutefois, la répartition du poids des (ou de la) cartouches joue un rôle important. Les configurations bifiltres répartissent mieux le poids et dégagent le champ de vision, ce qui peut s'avérer important en cas de manipulation fine.

S'ASSURER DE L'ÉTANCHÉITÉ

L'ajustement du masque reste le point de vigilance majeur. La formation joue un rôle déterminant. Les opérateurs doivent savoir ajuster leur masque, contrôler l'étanchéité et reconnaître les signes de défaillance. Les rappels réguliers évitent les dérives, car l'inconfort reste la cause majeure de non-port. Le fit test, peu pratiqué en France, conditionne pourtant l'efficacité réelle de l'appareil. « La morphologie du visage impose aussi un choix précis de taille. La plupart des fabricants proposent aujourd'hui, leur masque en trois tailles. Nous insistons aussi sur la taille, l'ajustement et la tenue dans le temps. Un masque doit épouser le visage, rester stable en mouvement et offrir un champ de vision dégagé. Nos systèmes de réglage, affinés au fil des retours terrain, permettent une mise en place plus précise. Nous rappelons enfin l'importance d'un rangement adapté afin de préserver la performance du masque entre deux utilisations », poursuit l'ingénieur de 3M. Avant chaque utilisation, le porteur doit contrôler l'intégrité



EN SAVOIR PLUS

Protection respiratoire : réaliser des essais d'ajustement – INRS

<https://www.inrs.fr/>

Les masques de protection respiratoire – ministère du Travail
<https://travail-emploi.gouv.fr/les-masques-de-protection-respiratoire>

Guide de sélection des appareils de protection respiratoire 3M
<https://multimedia.3m.com/mws/media/22998290/3m-respirator-selection-guide-french.pdf>

de son masque, la date d'expiration des cartouches et l'étanchéité de son masque. Et de préciser : « Sur les demi-masques HF-800 de 3M, le contrôle se fait via un bouton unique qui facilite l'opération de vérification indispensable avant d'accéder en zone exposée ». Pour éviter de retirer son masque pour communiquer, plusieurs fabricants insèrent une membrane phonique qui permet d'échanger à proximité sans retirer le masque, ce qui évite les interruptions de protection.

QUAND CHANGER SES CARTOUCHES ?

La durée de vie des filtres doit être surveillée. Les filtres antigaz saturent lorsque le charbon actif cesse d'adsorber les polluants. Les filtres particuliers se colmatent, ce qui accroît l'effort respiratoire. « À la question combien de temps dure une cartouche, il n'y a pas de réponse universelle. En fonction de son activité, de l'intensité, de son propre métabolisme respiratoire c'est l'utilisateur qui ressent la nécessité de changer : difficulté à respirer pour un filtre à particules, perception d'une odeur pour les gaz... Cependant, dans certains cas, nous faisons des tests en laboratoire sur les cartouches de plusieurs utilisateurs à des postes donnés afin de savoir si elles ont été utilisées à 30, 60 ou 80 %. Cela permet de formuler des recommandations : ces filtres adaptés aux conditions que vous avez spécifiées concernant les ateliers où ils ont été testés, sont préconisés pour une durée de vie de tant d'heures. Cela permet de fournir des indications et d'éviter un changement systématique qui n'a pas lieu d'être. », explique encore Serge Masset. Pour éviter la gestion de cartouches, plusieurs fabricants, à l'instar de 3M et Moldex, proposent des demi-masques à cartouches intégrées. Plus simples, ils sont disponibles pour les contaminants les plus courants, et peuvent être réemployés par le même utilisateur tant que le filtre n'est pas saturé.



L'ENTRETIEN, INDISPENSABLE

Le nettoyage doit être systématique. Les filtres retirés, les pièces sont lavées à l'eau tiède avec un détergent neutre, désinfectées, rincées, puis séchées à l'air libre. Le stockage s'effectue dans un contenant fermé, identifié par porteur.

Une traçabilité simple, par étiquette nominative, aide à suivre les changements de filtres et le cycle de maintenance. Les filtres usagés sont considérés comme des déchets industriels dangereux en raison des contaminants qu'ils ont retenus. En revanche, les fabricants proposent des pièces détachées sur certaines parties du masque qui permettent de prolonger sa durée d'usage sans avoir à le changer dans son intégralité. Une tendance à laquelle les entreprises sont sensibles tant sur le plan économique qu'écologique. ■

4000+ DE 3M : OUBLIEZ LA GESTION DES FILTRES ET DES CARTOUCHES !

Le masque 4000+ de 3M inclut des filtres intégrés prêts à l'emploi. Il dispose d'une soupape d'expiration optimisée qui réduit l'effort respiratoire. Le joint facial doux et non allergénique offre un ajustement précis, complété par un cale-tête réglable. Le clapet central évacue l'air chaud. Un sachet réutilisable facilite un stockage hygiénique. Existe en quatre modèles.



DUO DE SPASCIANI : LA PROTECTION DURABLE CONTRE LES RISQUES CHIMIQUES

Le DUO de Spasciani est un demi-masque à deux cartouches, durable et décontaminable. Léger (90 g), il est idéal pour protéger les opérateurs pendant la manipulation de substances chimiques nocives, gaz toxiques, solvants et poussières et la peinture au pistolet. DUO peut être employé dans l'industrie chimique et pharmaceutique, en agriculture et pour la pulvérisation de minéraux. Le DUO nécessite l'usage exclusif de cartouches Spasciani série 2000, qui peuvent être associées à des préfiltres spéciaux pour les préserver d'un colmatage trop rapide dans des ambiances très poussiéreuses. Normé EN 140 : 1998.



la parole à

AUDREY TRANCHAT,
gérante de LTEPI, distributeur d'EPI,
Saint-Laurent-La-Mure (69)

« Au-delà du choix du masque, nous vérifions toujours sa compatibilité avec les autres EPI. »



LTEPI est un distributeur d'EPI et de vêtements professionnels de l'Est lyonnais qui vient de fêter quatre ans d'existence. Nous répondons à l'ensemble des besoins de protection individuelle. En ce qui concerne les masques respiratoires, je me suis rendu compte que beaucoup d'entreprises choisissaient un masque sans analyser précisément l'exposition réelle des salariés, ni tenir compte du confort. Or,

un masque inconfortable ou mal adapté sera moins efficace que prévu. Aussi, je me déplace dans les structures afin d'effectuer une analyse de besoins et de poste. À travers un accompagnement global, nous aidons nos clients à faire les bons choix et à intégrer les EPI de manière simple et efficace dans leur environnement quotidien. Les utilisateurs attendent d'un masque, au-delà de la protection, qu'il soit léger, confortable, simple à mettre en place, qu'il demande un effort respiratoire minimal et qu'il tienne dans le temps. Mais ce n'est pas suffisant. Une fois le besoin clarifié, je vérifie toujours la compatibilité avec d'autres EPI — notamment les lunettes — car cela influence directement l'étanchéité. J'insiste aussi sur l'ajustement, l'entretien et le stockage : un masque reste un bon équipement seulement s'il est correctement porté et remplacé dès qu'il est humide, déformé ou encrassé. Ce sont finalement des règles applicables à l'ensemble des EPI : protection adaptée, port correct et maintenance régulière.



NORMES

EN 140 :
spécifie
les exigences
pour les quarts
de masque et
demi-masques
réutilisables
destinés à être
utilisés avec
des filtres.

EN 143 :
définit les filtres
à particules
pour appareils
à pression négative
(P1, P2, P3),
compatibles avec
les demi-masques
EN 140 et masques
complets EN 136.

EN 14387
(anciennement
EN 141) : définit
les filtres antigaz
et combinés (gaz +
particules),
avec classification
par type (A, B,
E, K, AX, etc.) et
par classe 1/2/3
selon la capacité
de filtration et
la concentration
maximale
d'utilisation.



SÉRIE 7 000 DE MOLDEX : LA PROTECTION RESPIRATOIRE SIMPLIFIÉE

Les demi-masques de la série 7 000 peuvent être associés à différents filtres à gaz et à particules EasyLock, sans avoir besoin d'adaptateurs. Le filtre particules se clipse directement sur le filtre gaz, ce qui offre une grande souplesse et un rangement simplifié pour les utilisateurs. La série 7 000 demande peu d'entretien : nettoyage rapide et changement limité de pièces. Grâce à sa conception légère et à ses matériaux doux, la série 7 000 offre un confort maximal. La pièce faciale, robuste et durable, est disponible en TPE ou en silicone. Un joint facial anatomique garantit un ajustement confortable et sécurisé.

ST 85 : LE MASQUE DÉCONTAMINABLE À CARTOUCHE UNIQUE

Le ST 85 de Spasciani est un demi-masque professionnel certifié EN 140, conçu pour la manipulation de substances chimiques, gaz et de poussières. Sa jupe en EPDM, sa forme anatomique et ses boucles à réglage rapide assurent un ajustement fiable. Compatible avec les filtres à visser EN 148-1 jusqu'à 300 g, il reste léger, décontaminable et adapté aux usages industriels.



LE DEMI-MASQUE 3M SECURE CLICK HF-800 JOUE LE CONFORT

Le demi-masque réutilisable 3M Secure Click HF-800 marque un tournant dans le confort des équipements respiratoires. La pièce faciale, notamment le joint, est fabriquée en caoutchouc silicone souple, offrant une étanchéité accrue et un contact agréable sur la peau. L'innovation majeure réside dans le mécanisme de connexion de filtre breveté 3M Secure Click, qui assure un raccordement rapide et sécurisé des filtres (gaz, vapeurs et/ou particules). On note également la présence d'un bouton-poussoir intégré pour la vérification d'étanchéité, simplifiant les contrôles avant utilisation. Pour l'utilisation en milieu bruyant, le demi-masque HF-800SD intègre une membrane phonique qui facilite la communication. Normé EN 140: 1998.



LE COMPACTMASK, PRÊT À L'EMPLOI

Le CompactMask de Moldex est un demi-masque prêt à l'emploi, compact et sans entretien. Il assure une protection contre une large palette de gaz, vapeurs et particules (disponible avec plusieurs types de filtres) tout en préservant le champ de vision. Sa conception légère, son joint anatomique et sa faible résistance respiratoire renforcent le confort. Réutilisable par un même utilisateur, il se range facilement dans son emballage refermable.

« La perception du risque respiratoire reste difficile. »



3 questions à

SERGE MASSET,
ingénieur application pour
la protection respiratoire, département EPI, 3M

Quels critères vous semblent essentiels dans la sélection d'un demi-masque de protection respiratoire ?

Comme l'objectif est que l'utilisateur porte le demi-masque tout au long de son application, les critères de confort, de caractéristiques répondant à des besoins spécifiques et de maintenance sont essentiels à son choix. La diversité de notre gamme permet de répondre à une très grande variété d'applications comme le demi-masque série 4000+ avec filtres intégrés et sans entretien ou les demi-masques à fixation baïonnettes pour les filtres de protection respiratoire tels que le 6000, 6500QL ou 7500.

Quelles évolutions apportez-vous pour améliorer l'usage quotidien ?

Depuis la création de 3M en 1902, l'innovation est notre moteur pour répondre

aux besoins de nos clients. Ainsi, nous avons développé une nouvelle gamme de masques appelée 3M Secureclick. Le demi-masque HF800 apporte des caractéristiques uniques pour une ergonomie d'utilisation : le système de fixation simple et sécurisé, une membrane phonique pour faciliter la communication, une conception des cartouches permettant un meilleur confort respiratoire et un bouton-poussoir pour réaliser le test d'étanchéité.

Comment déterminer le moment de remplacer les filtres ?

Pour les filtres antiparticules, le remplacement se fait quand l'utilisateur ressent une gêne respiratoire. Pour les filtres gaz/vapeur, de nombreux paramètres participent à l'équation tels que le contaminant (VLEP, concentration, etc.), l'utilisateur (activité respiratoire, temps d'exposition) ou l'environnement.

Nous proposons un service en ligne ouvert à nos clients, SLS, pour le choix du filtre et une évaluation du temps d'utilisation de celui-ci.



ADVANTAGE 420: MISE EN PLACE INTUITIVE ET ULTRA CONFORT

Le demi-masque Advantage 420 de MSA Safety offre une protection respiratoire performante grâce à sa pièce faciale surmoulée et à son joint AnthroCurve assurant un ajustement précis. Son harnais quatre points facilite la mise en place et le retrait, avec passage simple du mode verrouillé au mode abaissé. Son design compact s'intègre aisément aux autres EPI. Le confort est renforcé par la tête ConforTop, la coupelle menton ventilée et les sangles larges. Modèle sans latex.



la parole à

JÉRÔME FRIEDRICH,
directeur commercial, Moldex

« Nous faisons évoluer nos masques pour offrir plus de confort, de souplesse d'utilisation et de fiabilité aux utilisateurs. »



Au fil des années, nous avons fait progresser notre demi-masque pour répondre aux attentes des utilisateurs. Nous le proposons en TPE et en silicone. Cette seconde option est plus agréable à porter et reste stable face aux écarts de température,

un atout dans certains métiers. Nous avons aussi revu l'opercule. Désormais protégé, il oriente l'expiration vers le bas et sécurise les travaux réalisés en position allongée. L'accès à la valve reste direct, ce qui facilite les contrôles effectués avant chaque prise de poste. Notre système Easy Lock a également changé la pratique. Il permet de combiner filtres particules et filtres gaz sans adaptateur. L'utilisateur remplace uniquement l'élément usé et conserve l'autre. Cela limite les coûts et simplifie la gestion du stock, puisque le même système équipe nos demi-masques et nos masques complets. Nous observons une demande persistante autour de l'effort respiratoire. Nous avons donc introduit la technologie Ionic Air sur nos filtres P3, qui abaisse cet effort d'au moins 30 %. Nous préparons la prochaine étape : une nouvelle génération de filtres gaz, prévue pour mi-2026, qui poursuivra cette amélioration.

RETROUVEZ +
de protection du visage sur
la 1^{re} Marketplace sur la Santé
et la Sécurité au Travail !
e-securitetravail.fr



PROTECTION DU VISAGE

Retrouvez toutes les solutions pour la protection du visage dans la 1^{re} Marketplace sur la santé et la sécurité au travail :
e-securitetravail.fr

VALMY INDUSTRIES

EOR – MASQUE PLIABLE EOR FFP3 À VALVE – RÉF VRV303-07C

Applications : opération de production industrielle (chimie fine)
maintenance générale
bâtiment - construction, rénovation, démantèlement

Normes : EN 149: 2001 + A1: 2009

Le masque EOR® assure un confort et une protection optimale. Sa matière hypoallergénique, légère et douce est conçue pour un usage courant et intensif. Sa découpe incurvée s'adapte parfaitement à toutes les formes de visage garantissant ainsi une excellente étanchéité. Élastiques extensibles sans latex permettant un ajustement parfait. Disponible en FFP1, FFP2 et FFP3, avec ou sans valve. Poids 5 g. Emballage individuel.



LES + Haut niveau de protection – Grand confort respiratoire.
Hypoallergénique, doux et léger : sans latex, sans fibre de verre, sans PVC.
Fabrication française.

ESCULAPE

LAVE ŒIL 50 ML DIPHOTERINE

Applications : lave œil (projection de produits chimiques)
contenu : 50 ml

La Diphotérine neutralise et décontamine intégralement et rapidement la pénétration des produits chimiques (acides, bases et solvants) en cas de projection dans les yeux et permet un retour vers un pH physiologique en quelques secondes. Les brûlures provoquées par des acides forts ou des produits chimiques sont donc stoppées.



LES + Stoppe instantanément toutes les brûlures chimiques.
Neutralise les acides, les bases et les solvants.
Livré avec sa pochette de rangement pour une fixation à la ceinture.



Eiffage Infrastructures

LE CHIFFRE

1700

Deuxième cause de MP en France, les risques chimiques sont à l'origine de près de 1700 cancers reconnus d'origine professionnelle chaque année.

PRODUITS DANGEREUX **Toxiques** **sous toutes leurs formes !**

Présents partout sur les lieux de travail, les produits dangereux, notamment chimiques, passent souvent inaperçus. Pourtant, beaucoup peuvent nuire à la santé et à l'environnement. Identifier les substances ou procédés dangereux et comprendre leurs effets est essentiel pour mettre en place une prévention efficace.

La prévention des risques liés aux produits dangereux en entreprise repose sur une démarche structurée qui va bien au-delà du simple port d'équipements de protection. Elle s'inscrit dans un cadre réglementaire exigeant qui impose à l'employeur d'identifier, d'évaluer et de réduire l'exposition des salariés aux agents chimiques, biologiques ou physiques utilisés ou générés par les procédés. « La première étape consiste à recenser systématiquement l'ensemble des substances et mélanges présents sur le site, à analyser les fiches de données de sécurité et à apprécier la nature, la durée et l'intensité des expositions. Cette évaluation alimente le docu-

ment unique et permet de hiérarchiser les situations les plus critiques, en particulier celles impliquant des agents CMR », explique Luc Pezron, Environment, Health, Safety & Security and Property & Facilities Director, L'Oréal. Ensuite, il sera nécessaire de remplacer chaque fois que possible un produit dangereux par un produit ou un procédé moins nocif, voire non dangereux. Lorsque la suppression du risque est impossible, l'entreprise doit agir sur le procédé : confinement des opérations, automatisation, captage à la source, ventilation générale adaptée et stockage sécurisé limitant les volumes et les incompatibilités.

Les mesures de protection collective priment sur la protection individuelle et doivent être complétées par des

!

À RETENIR

INRS, Stockage des produits chimiques : www.inrs.fr/risques/chimiques/stockage-produits-chimiques.html

L'INRS met aussi à votre disposition de nombreux outils : www.inrs.fr/risques/chimiques/publications-liens-utiles.html





DR

« Il faut identifier les dangers et quantifier les niveaux d'exposition. »

2 questions à

STEVE MARNACH,

responsable de la formation et spécialiste des environnements dangereux, région EMEA, DuPont Personal Protection

Quelles sont les mesures de prévention à prendre pour réduire les expositions aux poussières ?

Les employeurs doivent identifier tous les dangers complexes, quantifier avec précision les niveaux d'exposition et évaluer les risques pour la santé associés aux types de particules spécifiques. Des solutions techniques doivent ensuite être mises en œuvre. Il s'agit par exemple d'installer et d'entretenir des systèmes de ventilation efficaces pour diluer et éliminer les particules en suspension dans l'air, de confiner les processus qui génèrent des poussières pour minimiser l'exposition et d'utiliser de l'eau ou d'autres liquides pour supprimer la production de poussières lors de processus tels que la coupe, le perçage ou le meulage. Les contrôles administratifs sont également efficaces. Il s'agit par exemple de mettre en œuvre des pratiques de travail sûres afin de minimiser la production de poussières et l'exposition à celles-ci, comme l'utilisation d'outils et de techniques à faible

émission de poussières ; de former régulièrement les travailleurs aux risques d'exposition aux poussières, à la bonne utilisation des EPI et aux procédures d'urgence ; et d'effectuer un suivi médical régulier, notamment des tests des fonctions pulmonaires, afin d'identifier les signes précoces de problèmes respiratoires.

Que doit-on faire en cas de risque résiduel ?

On fournira évidemment des EPI et s'assurer de leur bonne utilisation. Notamment veiller à ce que les respirateurs soient correctement sélectionnés, testés et entretenus, et fournir des vêtements de protection appropriés, tels que des combinaisons de protection chimique (catégorie III, type 5), des gants et des lunettes de sécurité, afin de minimiser l'exposition de la peau et des yeux. L'inspection et l'entretien réguliers des EPI sont essentiels pour garantir leur efficacité et leur état optimal.



Gamme complète chez Denios

Denios propose une gamme complète de solutions pour le stockage et la gestion sécurisée des produits dangereux. Conçus pour répondre aux exigences réglementaires et environnementales, les équipements Denios allient sécurité, fonctionnalité et durabilité. Armoires de sécurité, bacs de rétention, conteneurs, locaux techniques ou systèmes de ventilation : chaque solution a été conçue pour protéger les personnes, les sites et l'environnement.

POUR SUIVRE L'ACTUALITÉ DE VOTRE PROFESSION ET RESTER INFORMÉ, RECEVEZ GRATUITEMENT LA E-NEWSLETTER BIMENSUELLE DE PIC

- Toute l'actualité sur les risques
- Veille juridique
- Infos people
- Nouveaux équipements
- Actu business
- Agenda

Pour recevoir tous les 15 jours la e-newsletter de PIC, inscrivez-vous d'un simple clic sur pic-magazine.fr





« **Nous cherchons au maximum à remplacer les produits dangereux.** »

2 questions à

LUC PEZRON,

Environment, Health, Safety & Security and Property & Facilities Director, L'Oréal.

Comment gérez-vous les produits dangereux ?

La prévention des risques chimiques est au cœur de notre politique sécurité. Nous appliquons une démarche rigoureuse dès la conception des produits, en évaluant systématiquement la dangerosité des substances utilisées et en privilégiant les alternatives les plus sûres. Tout cela s'inscrit dans notre démarche STOP, dont le S veut dire substitution. Nous travaillons donc avec nos fournisseurs pour tenter au maximum de remplacer les produits dangereux. Nous avons ainsi proscrit l'usage des aérosols inflammables dans nos consommables. Par ailleurs, nous lisons très attentivement les FDS (fiches de sécurité) de tous les produits avant d'en valider l'usage.

Appartenir à un groupe comme L'Oréal vous facilite-t-il la tâche ?

En effet. Par exemple, dans le cas des CMR (cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques),

nous avons alerté le groupe sur ce sujet. Cela lui a permis de faire évoluer ses méthodes de production pour ne plus utiliser de CMR. Nous avons aussi mis en place un « workflow » qui nous oblige à disposer d'une autorisation délivrée par le service EHS et la direction qualité avant d'acheter certains réactifs. Pour certains CMR que nous n'avons pas pu remplacer, nos laboratoires mettent au point des procédés de dilution pour réduire les risques dus à ces agents. Enfin, certains produits – contenant des CMR ou des substances controversées – sont totalement interdits par le groupe. Dans ce cas, on cherche à les reformuler pour substituer la matière première jugée dangereuse.



règles d'hygiène strictes : plans de circulation, zones dédiées, interdiction de boire ou de manger dans les ateliers, procédures de nettoyage et de gestion des déchets dangereux.

EPI, FORMATION ET INFORMATION

Les EPI (gants, protections respiratoires, lunettes, vêtements) n'interviennent qu'en complément, avec un choix adapté aux produits manipulés et un contrôle régulier de leur état. L'information et la formation des travailleurs sont centrales : lecture des étiquettes, reconnaissance des pictogrammes, conduite à tenir en cas de fuite, de projection ou d'incendie, exercices d'urgence et coordination avec les services de santé au travail. Le suivi médical des salariés exposés, la surveillance des atmosphères de travail et la révision périodique des mesures garantissent une prévention dynamique et efficace dans la durée.

L'ÉPINEUX PROBLÈME DES POUSSIÈRES

Les poussières au travail sont classées selon leur taille et leur composition, déterminant leur impact sur la santé. On distingue trois types : les poussières inhalables (retenues par le nez et la gorge), les poussières



Dernière génération du Tyvek

Tyvek APX de DuPont est un nouveau matériau pour les vêtements de protection chimique jetables, présenté au salon A+A 2025, à Düsseldorf. Issu de plusieurs années de recherche et de collaboration avec les utilisateurs, il constitue l'évolution la plus avancée du Tyvek. Ce matériau combine une respirabilité exceptionnelle à une protection et une durabilité élevées. En effet, il laisse l'humidité s'évacuer et l'air circuler pour offrir aux porteurs confort et sécurité.



EN SAVOIR PLUS

Pour plus d'informations et de conseils sur le choix des vêtements de protection appropriés pour les travailleurs, téléchargez le guide électronique gratuit de DuPont, Minimiser l'exposition aux risques grâce à un équipement de protection adéquat : poussières dangereuses.



À SCANNER
POUR EN SAVOIR PLUS

thoraciques (atteignant les poumons) et les poussières respirables (pénétrant profondément jusqu'à la zone d'échange gazeux). Ces dernières sont les plus dangereuses.

« L'amiante illustre bien le risque induit par les poussières, explique Steve Marnach, responsable de la formation et spécialiste des environnements dangereux dans la région EMEA, DuPont Personal Protection. Minéral fibreux naturel longtemps prisé pour sa résistance et son isolation, l'amiante a été largement utilisé dans la construction, l'industrie et l'automobile. Bien que son usage soit interdit dans de nombreux pays depuis 2005, il reste présent dans de nombreux bâtiments. Son retrait sûr reste difficile, surtout dans les pays en développement. »

D'autres produits génèrent aussi des poussières qui peuvent avoir des effets délétères sur la santé. « Les polychlorobiphényles (PCB), composés chimiques synthétiques utilisés entre les années 1930 et 1979, constituent un autre danger. Apprécies pour leur stabilité et leurs qualités isolantes, ils ont servi dans les équipements électriques, les peintures ou les plastiques. En cas de dégradation, ils contaminent l'air, l'eau et le sol, persistant longtemps dans l'environnement. L'exposition, même faible mais prolongée, entraîne cancers, troubles neurologiques, atteintes immunitaires et cutanées », conclut Steve Marnach. ■



À RETENIR

L'Assurance-maladie - risques professionnels a relancé sa campagne de sensibilisation sur les risques chimiques au travail avec des outils d'évaluation en ligne, des formations, un accompagnement personnalisé de ses experts, des aides financières :



À SCANNER
POUR EN SAVOIR PLUS

Gants ESD chez uvex

Le gant uvex athletic lite ESD est certifié DIN EN 16350 : 2014 pour une utilisation en zones Atex. Respirant, compatible avec les écrans tactiles et adapté au lavage industriel, il associe confort, précision gestuelle et protection contre les risques électrostatiques. Destiné aux applications nécessitant une protection contre les produits chimiques en zone Atex, le gant uvex rubiflex ESD offre une excellente résistance aux graisses, aux huiles et à de nombreux agents chimiques. Sa certification Oeko-Tex Standard 100 et sa compatibilité tactile en font un équipement complet et polyvalent.



Les gants anticoupures

Ces gants combinent sécurité, confort et durabilité. Ils sont aussi, pour certains, multirisques pour répondre aux contraintes d'utilisateurs travaillant dans des environnements exigeants. Sans oublier qu'un bon nombre intègre des produits recyclés.



CC700 – SHOWA PROTECTION ANTICOUPIRES ET CHIMIQUE !

Le CC700, de la gamme ChemRest, est conçu pour concilier résistance chimique fiable, protection contre les coupures et dextérité. Ce gant est doté d'une doublure en tricot HPPE sans couture (calibre 18) pour un ajustement précis et une flexibilité supérieure. Un revêtement nitrile double trempage avec finition rugueuse sur la paume assure adhérence en milieux huileux ou humides, tout en garantissant durabilité, confort et réduction de la fatigue. Conforme EN 388 : 2016 (coupures niveau E/ANSI A5) et EN 374-1: 2016 (chimiques type A), il intègre un fil indicateur orange pour détecter usure ou dommages.

Caractéristiques : doublure HPPE tricot calibre 18 sans couture pour flexibilité et ajustement parfait ; revêtement nitrile double trempage, finition rugueuse paume pour adhérence huileuse/humide ; fil indicateur orange interne pour détection usure/dommages ; tailles S-XXL, adapté manutention lourde et environnements multirisques.



K-ROCK+ – JUBA LONGÉVITÉ, DEXTÉRITÉ, RESPIRABILITÉ

Le gant en fibre K-Rock+, sans fibre de verre ni fil d'acier, associe nylon et élasthanne pour une souplesse optimale. Son revêtement polyuréthane sur la paume assure une excellente adhérence sur surfaces sèches, légèrement humides ou huileuses. D'une épaisseur 18, il offre confort, dextérité et respirabilité. Des renforts en nitrile entre le pouce et l'index garantissent une plus grande longévité sur les zones sollicitées. Résistant à l'abrasion et à la chaleur par contact jusqu'à 100 °C (15 s), ce gant ergonomique et tactile convient parfaitement aux secteurs de l'électroménager, de l'automobile, de l'assemblage léger, de la logistique ou encore au réapprovisionnement en supermarchés.



RGO Shock – Groupe RG GANT DEUX EN UN D'ERGOS

Conçu pour répondre aux exigences des professionnels, le gant de protection RGO Shock offre une double sécurité : il protège à la fois contre les impacts et contre les coupures. Une combinaison rare qui en fait un équipement de protection unique, sans compromis sur le confort ni sur la dextérité. Ce gant se distingue par son haut niveau de performance : il garantit une protection supérieure contre les coupures, classée niveau D (ISO) selon la norme EN 388 : 2016. À cela s'ajoute le marquage P, attestant de sa résistance aux chocs sur le dos de la main. Une véritable garantie de fiabilité pour les utilisateurs en quête d'une solution robuste et polyvalente. Avec RGO Shock, plus besoin de choisir entre un gant anti-impact ou un gant anticoupures. Les deux protections sont réunies dans un seul équipement.



CORESHIELD 3.0 – PIP TRICOT HAUTE JAUGE

La gamme CoreShield 3.0 est une nouvelle génération de gants de protection alliant sécurité, confort et longévité. Conçue pour les secteurs comme l'automobile, la métallurgie, la logistique et l'agroalimentaire, elle intègre un enduit nitrile haute performance assurant une excellente préhension et résistance à l'abrasion, même en milieu huileux ou humide. La double enduction renforce la barrière contre les coupures sans compromettre la souplesse. Le tricot haute jauge (18 ou 15) garantit un ajustement précis, une bonne respirabilité et une grande dextérité. Sans fibre de verre, ces gants préservent la peau tout en offrant une protection élevée. Certifiés contact alimentaire et sans silicone, ils s'adaptent aux environnements sensibles. Un code couleur facilite l'identification rapide du niveau de protection.



KRYTECH 574 – MAPA JAUGE 21

Ce gant allie protection contre les coupures, confort, grip et étanchéité à l'huile grâce à la technologie Grip&Proof. Son enduction nitrile lui confère une durabilité accrue et une excellente résistance à l'abrasion, idéales pour les environnements exigeants. La surface Grip&Proof assure une préhension optimale en milieu huileux, réduit la fatigue musculaire et augmente la productivité. Totalement étanche à l'huile, il protège la peau en limitant les risques de dermatites. Compatible avec les écrans tactiles, il offre une dextérité supérieure grâce à sa jauge 21. Conçu dans une démarche responsable, son emballage intègre 30 % de matériaux recyclés.

RESCUEFLUOBC – ROSTAING UN ANTICOUPURES QUI FAIT TOUT !

Conçu à l'origine pour les sapeurs-pompiers, le Rescuefluobc s'est imposé auprès des professionnels de l'industrie grâce à sa polyvalence et à sa protection intégrale de la main (4X44FP – norme EN 388). Son atout majeur : des renforts antichocs ergonomiques et performants, présents à la fois sur le dos et sur la paume de la main, pour réduire les TMS. Ces renforts fluorescents apportent une visibilité essentielle dans certains milieux professionnels et une protection normée contre les impacts. Sa durabilité et sa polyvalence sont garanties par la croûte de cuir de bovin pour une excellente résistance à la perforation. Il offre en outre une isolation thermique jusqu'à 250 °C pendant dix secondes, pour la manipulation ponctuelle de pièces chaudes. À noter : il est lavable.





Getty Images

Couvreurs : la prévention... une priorité absolue !

La couverture expose les professionnels aux chutes, aux conditions météo extrêmes et aux TMS. Pour y remédier, la prévention, l'organisation des chantiers et les innovations technologiques permettent de renforcer la sécurité au quotidien.

« L

e métier de couvreur est encore un des métiers les plus exposés du bâtiment. Mais les professionnels fournissent de gros efforts pour améliorer la prévention des risques et rendre ce métier plus sûr et

attractif, notamment auprès des jeunes, insiste Marie Dupuis-Courtes, présidente de La Maison Dupuis et de La Falaisienne de Couverture, vice-présidente de l'UMGCCP (Union des métiers du génie climatique, de la couverture et de la plomberie), qui regroupe 15 000 entreprises de toutes tailles représentant 163 000 salariés, les accompagne dans leur démarche de prévention et s'investit dans la diffusion des bonnes pratiques de prévention. »

MIEUX ORGANISER LES CHANTIERS

Les couvreurs sont exposés à des contraintes importantes : conditions météorologiques extrêmes (cha-

!

À RETENIR

« Mon métier : couvreur. Les risques sur le chantier, c'est mon affaire ! » (Réf. ED 6191).

Ce dépliant présente les bonnes pratiques en matière de prévention des risques, applicables au quotidien sur le chantier.

leur, froid), postures inconfortables, manutention de matériaux... « La prévention est une priorité absolue. On doit insister sur l'importance de la formation, dès l'apprentissage. Par ailleurs, à l'UMGCCP, nous avons beaucoup travaillé, et depuis de nombreuses années, pour que l'usage des échafaudages soit systématique, comme l'impose la réglementation. Nous avons aussi engagé des actions, notamment en partenariat avec l'OPPBTP, pour que les entreprises s'équipent avec des solutions permettant d'éliminer le risque de chutes en rives de toiture », ajoute Marie-Dupuis-Courtes.

PENSEZ À UTILISER LES DRONES !

Outre les parapluies qui permettent de travailler tout au long de l'année et qui vont faire, dans les années à venir, l'objet d'une campagne de sensibilisation de la part de l'UMGCCP, certains outils permettent aussi de réduire les risques de chutes de hauteur qui sont toujours l'une des principales causes d'accidents dans ce métier.





LE CHIFFRE

72

C'est, pour les couvreurs, l'indice de fréquence des accidents pour 1 000 salariés.

ANTICHUTE MOBILE SUR CORDE COMPACT CHEZ PETZL

En utilisation normale, lors des déplacements des professionnels sur corde, l'Asap permet d'évoluer librement sans avoir à le manipuler. En cas de choc ou d'accélération brusque, il se bloque sur la corde et immobilise l'utilisateur. Il peut être associé à un absorbeur d'énergie Asap'Sorber 20 ou 40 pour pouvoir travailler confortablement à plus ou moins grande distance de la corde. Certification(s) : CE EN 12841 type A, CE EN 353-2, ANSI Z359.15, GB/T 24537, XF 494 : FZL-Z-Q10/13. Compatibilité diamètre de corde : 10 à 13 mm. Poids : 190 g.



David Morganti.



« Nous cherchons toujours à améliorer les conditions de travail des couvreurs. »

3 questions à

MARIE DUPUIS-COURTES,

présidente de La Maison Dupuis et de La Falaisienne de Couverture, vice-présidente de l'UMGCCP

Quelles actions l'UMGCCP mène-t-elle pour prévenir les risques professionnels ?

Certes, l'usage des échafaudages est obligatoire depuis 2004 ; cependant, nous encourageons aussi nos entreprises adhérentes à se doter de solutions qui permettent de réduire les risques de chutes en bord de rives. Nous poussons, également à la généralisation des moyens de levage pour faciliter la manipulation des matériaux comme la tuile ou l'ardoise qui peuvent être relativement lourds.

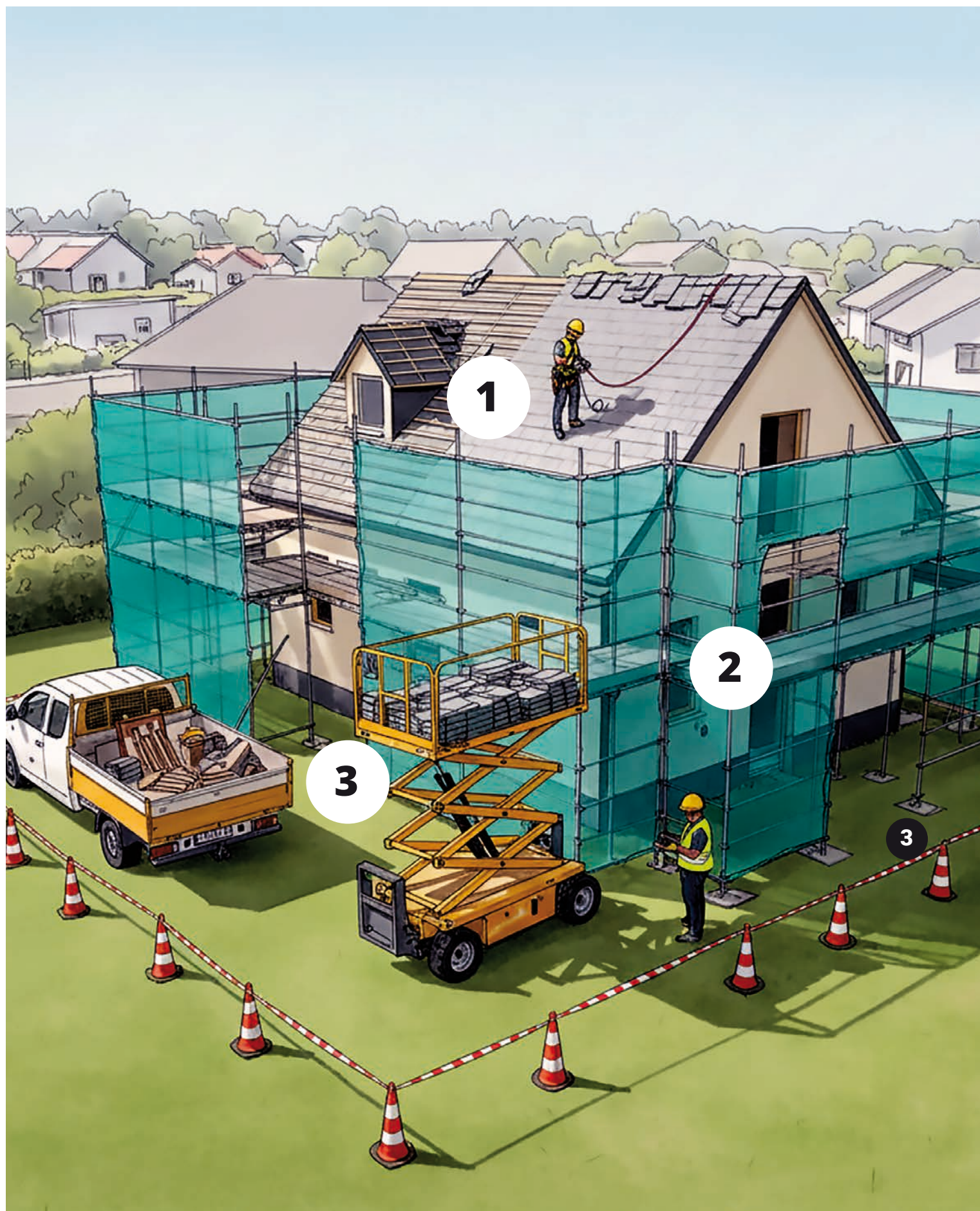
Quelles mesures de prévention avez-vous déployées au sein de vos entreprises ?

En ce qui concerne La Falaisienne de Couverture, où j'emploie 30 couvreurs, j'ai mis en place, avec l'OPPBTP, un contrat de prévention. Dans ce cadre, notre référent a établi un diagnostic avec un plan d'actions en fonction des priorités. Pendant deux ans, il va nous accompagner à mettre en œuvre ces actions. Par ailleurs, au sein de la Maison Dupuis

où travaillent 40 couvreurs, et de La Falaisienne, j'ai formé des chargés de prévention qui s'assurent de la mise en œuvre de la sécurité au quotidien, aussi bien sur la partie chantier que sur les bases vie et zones de stockage. Nous avons aussi beaucoup travaillé avec l'OPPBTP sur l'accueil sécurité des collaborateurs.

Avez-vous investi dans des solutions techniques particulières ?

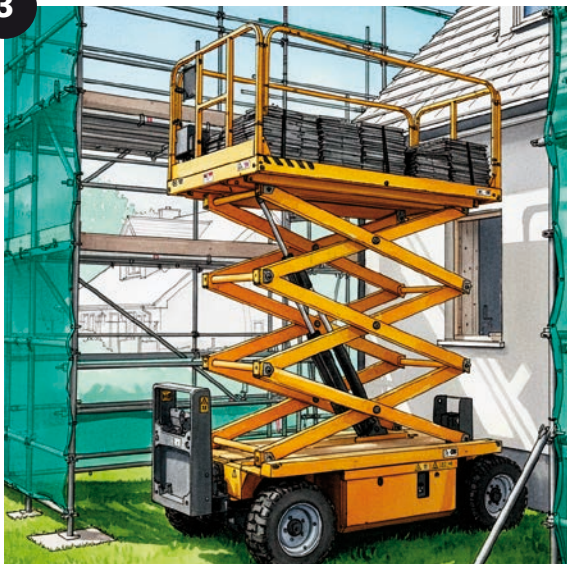
Nous utilisons des drones pour métérer les toitures ou faire des diagnostics. Notamment en zone rurale où il est plus aisé de les faire voler. Nous utilisons aussi de plus en plus des petites grues tractables qui nous permettent de monter les matériaux sur les toits où se trouve une palette de déchargement sur roues conçue par Klass afin de pouvoir être déplacée sur le toit, de droite à gauche.



1



3



❶ Pour éliminer le risque de chutes de hauteur, outre la fourniture d'EPI adaptés, on installera obligatoirement un échafaudage.

❸ Afin de réduire les contraintes physiques dues aux manutentions de matériaux et matériels, le recours à des engins de levage est fortement conseillé.



« À l'OPPBTP, nous encourageons les couvreurs à se doter de drones qui peuvent être utilisés pour l'inspection des toitures ou lors des relevés, explique Sébastien Terrier, responsable d'opérations second œuvre/enveloppe du bâtiment à l'OPPBTP. Les drones permettent ainsi de ne pas exposer les techniciens à des risques de chute lors de la phase de préparation du chantier, qu'il se situe en ville ou en zone rurale. »

Utiliser un drone lors de cette phase est essentiel car il s'agit d'un moment délicat (environ un accident grave de chute de hauteur sur six a lieu pendant la phase de relevé ou d'inspection), où l'entreprise ne dispose pas toujours des équipements nécessaires lors de ces rendez-vous. ■



À RETENIR

Coffret d'accueil du couvreur sur un chantier ou dans l'entreprise.

Ce coffret métier de l'OPPBTP est conçu pour faciliter l'accueil d'un nouvel arrivant sur un chantier ou au sein d'une entreprise. Il aide l'employeur à présenter les informations essentielles relatives au chantier, les risques spécifiques au métier ainsi que les gestes de prévention à adopter.

Contient un livret destiné à l'accueillant, un livret dédié au nouvel arrivant, un test de connaissances en prévention accompagné de son corrigé, une affiche illustrant les bonnes pratiques du métier.

2



❷ Les échafaudages sont obligatoires. Pour améliorer les conditions de travail des couvreurs, on s'équipera aussi avec des parapluies.



EN SAVOIR PLUS

Sur son site, l'Iris-ST propose de nombreuses ressources et outils pour améliorer la prévention des risques.



**À SCANNER
POUR EN
SAVOIR PLUS**



CHAUSSURES ET CASQUES CHEZ UVEX

Les chaussures de sécurité Heckel Run-R Planet 300 HIGH offrent une excellente adhérence et une grande souplesse, particulièrement appréciée des couvreurs souvent à genoux. Leur bout recouvert, pensé pour éviter de rester coincé entre les traverses, renforce la sécurité sur les toitures tout en garantissant un confort durable. Conçu pour les travaux en hauteur, le casque uvex pronamic alpine intègre la technologie Mips pour une protection accrue contre les chocs multidirectionnels. Ses larges aérations assurent un confort optimal, même lors d'interventions prolongées.



« *Utiliser des drones permet de réduire les expositions à certains risques.* »

2 questions à

SÉBASTIEN TERRIER,
responsable d'opérations second œuvre/
enveloppe du bâtiment, OPPBTP

Quels sont les objectifs de votre partenariat avec l'UMGCCP ?

Il nous permet de diffuser des bonnes pratiques et de mettre l'accent sur certains risques comme ceux des chutes de hauteur. Ou de pousser l'usage de solutions qui permettent d'améliorer les conditions de travail comme les parapluies. D'une manière générale, les professionnels de la couverture sont très engagés en matière de prévention des risques car ils sont conscients de l'exposition du métier. Ils s'investissent beaucoup dans des solutions techniques pour réduire les manutentions.

Le recours aux drones semble de plus en plus courant. Pourquoi ?

Les drones permettent, en amont des chantiers, de réaliser des diagnostics, de méttrer la toiture... Cela permet d'éviter de monter sur le toit tout en obtenant des données très précises et complètes. On peut aussi envisager d'utiliser des drones pour des opérations de levage. En effet, certains drones de 25 kg peuvent embarquer autour de 5 à 10 kg. Et dans certains cas, l'achat du drone ou la formation peuvent faire l'objet d'une aide financière.



Getty Images

Une accidentologie spécifique

En 2021, selon les dernières données disponibles : 42 % des accidents étaient dus à des manutentions manuelles, 25 % à des chutes de hauteur, 19 % à de l'outillage à main, 11 % aux chutes de plain-pied, 1 % au risque machine et 1 % au risque chimique.

Les lésions dues aux accidents concernaient : les doigts et mains dans 31 % des cas, les membres inférieurs (26 %), le dos et le rachis (16 %), les membres supérieurs (15 %), les tête, cou et yeux (7 %) et le torse et les organes (4 %). Les TMS représentaient 86 % des maladies professionnelles, suivies par l'amiante (8 %).

Source : Cnam.

GRUE TRACTABLE CHEZ KLAAS

La grue sur remorque K280 est le modèle le plus compact de la gamme tractable Klaas. Polyvalente et fiable, elle convient parfaitement aux couvreurs, charpentiers et à tout levage inférieur à une tonne. Avec une hauteur de crochet de 25,5 m et une portée de 18,5 m pour une charge de 250 kg, elle atteint aisément les façades arrière d'immeubles sans déplacement. Son jib hydraulique radiocommandé assure confort et sécurité lors des manœuvres. Légère, maniable et à déplacement autonome, la grue K280 s'impose comme la solution idéale pour les chantiers exigus et difficiles d'accès.



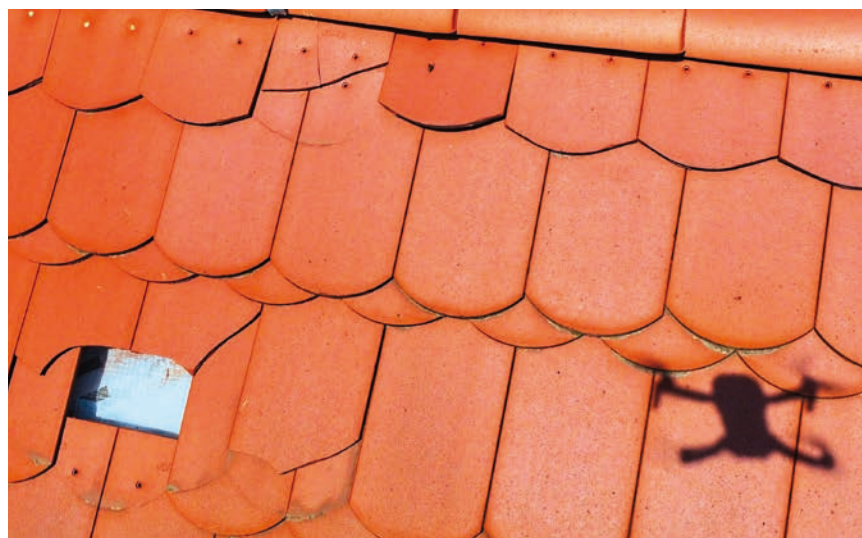


EN SAVOIR PLUS

« Couvreur. Rapport d'observation selon la méthode d'analyse et d'évaluation des conditions de travail ». Fédération Scop BTP, UMGCCP et OPPBTP, avec le soutien du Sist 79, de l'AST BTP 13 et du Pôle santé travail Métropole Nord.



À SCANNER
POUR EN
SAVOIR PLUS



À SCANNER
POUR EN
SAVOIR PLUS

LE DRONE POUR GAGNER EN SÉCURITÉ ET EN EFFICACITÉ

Pour faciliter les visites et les relevés de mesure de toiture, on peut utiliser un drone, couplé à un abonnement à un logiciel de métré. Cela permet de limiter les déplacements en hauteur, et d'optimiser la phase de préparation des chantiers. L'utilisation du drone pour les métrés en couverture élimine le risque de chute de hauteur et permet de gagner notablement en performance économique. Le chef d'entreprise n'a plus à monter sur le toit. La transmission des consignes se fait désormais au bureau grâce au logiciel 3D. Cette évolution réduit également les risques psychosociaux en optimisant le temps passé à réaliser les relevés.

ABONNEZ-VOUS! ET SOYEZ BIEN INFORMÉ SUR VOTRE MÉTIER



JUSQU'À
46%
DE RÉDUCTION!

PIC (Protection Individuelle & Collective)

Le magazine de la Santé et de la Sécurité au Travail

La solution d'information qui comprend :

- Le magazine en version papier et digitale
- La e-newsletter tous les 15 jours qui résume l'essentiel de l'actualité SST
- Le Guide d'Achat Annuel, l'outil indispensable pour bien acheter
- Le Hors-Série WorkWear sur le vêtement de travail et d'images, les innovations, les tendances,...
- L'accès illimité à toutes nos archives, bien pratique pour retrouver une problématique SST à traiter !

BULLETIN D'ABONNEMENT À RETOURNER À :

OPPER/PIC - 20 rue Rouget de Lisle - 92130 Issy les Moulineaux. Tél : 01 76 41 05 88. Email : abopic@tpmedia.fr

Je choisis ma formule :

- ☐ 100% DIGITAL 1 an 6 numéros **88€ TTC** au lieu de ~~162€~~ **j'économise 74€ soit une remise de 46% !**
- ☐ PAPIER + DIGITAL 1 an 6 numéros **111€ TTC** au lieu de ~~162€~~ **j'économise 51€ soit une remise de 31% !**
- ☐ PAPIER + DIGITAL 2 ans 12 numéros **193€ TTC** au lieu de ~~324€~~ **j'économise 131€ soit une remise de 40% !**

Je règle : ☐ chèque > à l'ordre de PIC ☐ à réception de la facture

Mes coordonnées :

NOM _____
PRÉNOM _____
ADRESSE _____
CP _____
VILLE _____

SOCIÉTÉ _____
E-MAIL _____

Le tarif indiqué est valable jusqu'au 31/12/2026 (TVA : 2.10%) en France seulement. Pour l'étranger, nous consulter. Conformément à la loi « Informatiques et libertés », vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux informations vous concernant auprès de l'éditeur.

TP Media SAS au capital de 20.000 € - 488 819 137 RCS PARIS

**Avec
annuaire-securitetravail.fr
trouvez le
bon prestataire!**



➔ Trouvez un distributeur
près de chez vous

➔ Contactez une société de
conseil, de formation ou d'audit

➔ Découvrez tous les équipements
que proposent les fabricants d'EPI

Si vous souhaitez faire figurer votre entreprise
dans cet annuaire, merci de nous contacter au
01 45 23 33 78 ou à info@pic-magazine.fr



Getty Images

management juridique

management

métier préventeur	p. 60
en pratique	p.62
boîte à outils	p. 64

juridique

actus	p. 66
veille juridique	p. 69

management métier préventeur

PASSEPORT PRÉVENTION

Calendrier, modalités, formations concernées...

Ce service numérique gratuit recense formations, attestations et certifications SST pour travailleurs, employeurs et organismes. Déployé progressivement, il permet de rationaliser les parcours, d'éviter les doublons et de booster la prévention des risques.

Inscrit dans le Code du travail, le passeport de prévention est un outil numérique individuel qui recense les formations, attestations, certificats et diplômes en santé et sécurité au travail (SST) des travailleurs, salariés, stagiaires et demandeurs d'emploi. Géré par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) depuis octobre 2022 via un portail d'information, il s'intègre au passeport de compétences et au CPF accessible par Mon Compte Formation. Ce passeport facilite l'échange d'informations entre employeurs et salariés sur les compétences acquises. Il centralise sécuritairement les données SST, garantit la validité des formations, permet un partage numérique et anticipe les recyclages. Principal avantage : rationaliser les parcours en évitant les redondances coûteuses, renforçant ainsi la prévention des risques professionnels.

QUI ALIMENTE LE PASSEPORT ?

Trois espaces dédiés sur la plateforme :

- > Les organismes de formation : déclarent les compétences acquises lors de sessions pour un employeur (service ouvert depuis le 28 avril 2025).
- > Les employeurs : saisissent les formations internes ou



À RETENIR

À partir du 1^{er} octobre 2026, les employeurs devront déclarer toutes les formations concernées par le passeport de prévention.

corrigent les déclarations incomplètes (espace ouvert le 16 mars 2026).

- > Les travailleurs : ajoutent leurs formations personnelles (ouverture au 4^e trimestre 2026 au plus tard).

QUELLES FORMATIONS SONT CONCERNÉES OU EXCLUES ?

Sont déclarables les actions SST répondant cumulativement à : un objectif de prévention des risques ou obligation générale de formation (art. L.4121-1 Code du travail) ; la délivrance d'une attestation ou justificatif de réussite ; des compétences transférables à des postes similaires. Un simulateur en ligne aide à vérifier l'éligibilité. Périmètre transitoire (sept. 2025-juin 2026) : prioritairement formations obligatoires (amiante, radioprotection, habilitations électriques, engins).

Sont exclues du passeport : les formations de formateurs en prévention ; celles concernant les conditions d'exécution du travail (gestes sûrs, modes opératoires), la sécurité personnes/biens, sauf SST et compléments pour risques spécifiques ; les formations en santé/sécurité et conditions de travail des membres du CSE/CCSCT et du référent harcèlement sexuel désigné par le CSE ; les formations des préventeurs à l'exception des formations complémentaires particulières sui-

Getty Images





EN SAVOIR PLUS

QUI LE CONSULTE ?
Le passeport de prévention est un outil numérique géré par son titulaire, c'est-à-dire le salarié ou le demandeur d'emploi. Ce dernier conserve le contrôle total sur son passeport : il peut choisir d'activer le passeport de compétences, auquel est intégré le passeport de prévention, et d'y intégrer les formations suivies de sa propre initiative. C'est au titulaire de décider quelles informations il souhaite rendre consultables ou communicables à son employeur actuel ou futur. Il peut ainsi refuser, accepter totalement ou partiellement l'accès aux données contenues dans son passeport.

vantes : salarié compétent désigné par l'employeur, personne compétente en radio protection, conseiller à la prévention hyperbare.

QUELLES MODALITÉS DE DÉCLARATION ?

À partir du 16 mars 2026, date d'ouverture de leur espace dédié, les employeurs devront déclarer les formations en santé et sécurité au travail dans un délai de six mois après la fin du trimestre où la formation s'est achevée ou où débute la validité du justificatif de réussite, soit un maximum de neuf mois. Ce délai sera prolongé de trois mois, jusqu'au 9 juillet 2026, durant la période transitoire, pour permettre un ajustement et la mise en place de l'import en masse des données. Durant cette période transitoire du 16 mars au 30 septembre 2026, seules les formations obligatoires encadrées par la réglementation et celles nécessaires pour des postes soumis à autorisation ou habilitation seront à déclarer par les employeurs. Passé le 1^{er} octobre 2026, toutes les formations concernées par le passeport de prévention devront être déclarées.

Par ailleurs, du 1^{er} septembre 2025 au 30 juin 2026, les organismes de formation sont tenus de déclarer uniquement ce même périmètre restreint de formations obligatoires ou liées à des habilitations spécifiques. Dès le 1^{er} juillet 2026, ils devront déclarer toutes les formations admissibles au passeport. Cette organisation progressive vise à faciliter la transition et à assurer une déclaration complète et conforme des formations en prévention des risques professionnels. ■



À RETENIR

Un simulateur pour identifier les formations à déclarer et à réaliser est disponible ici :



À SCANNER
POUR EN SAVOIR PLUS

Alimentation automatique pour certaines formations

Certaines formations ne nécessitent pas d'être déclarées par les organismes de formation ni par les employeurs, car elles sont automatiquement intégrées au passeport de prévention via le système d'information du Compte Personnel de Formation (SI CPF). Cette alimentation automatique concerne principalement :

- > Les certifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et les certifications et habilitations inscrites au Répertoire spécifique (RS) de France compétences dans le domaine de la santé et sécurité au travail. L'intégration automatique des certifications et habilitations du Répertoire spécifique sera effective à partir de l'ouverture de l'espace dédié aux titulaires du passeport, au plus tard le 31 décembre 2026.
- > Les formations en santé et sécurité au travail financées par des fonds publics tels que France Travail, le CPF, les OPCO et les FAF.



MAINTIEN DANS L'EMPLOI APRÈS UN AT Démarche responsable ou falsification des chiffres ?

Lorsque l'accident du travail (ou la maladie professionnelle), malgré les mesures de prévention et de protection mises en place, arrive, l'entreprise a plusieurs façons de réagir, une fois bien sûr que la victime a été prise en charge et que les premiers gestes attendus ont été prodigués.

Très souvent la question que se posent certaines entreprises est : « Comment je peux gérer cet événement de façon à ne pas pénaliser ma performance en santé-sécurité au travail » ? D'autres vont réfléchir à comment exercer sa responsabilité d'entreprise dans une situation pareille et vont alors arrêter une démarche partagée et responsable.

LA TENTATION DE « MANAGER L'INDICATEUR »

En première approche, l'entreprise peut être tentée de gérer l'événement qu'elle n'a pas su éviter de façon à ne pas pénaliser sa performance en santé-sécurité au travail (SST). Cela signifie qu'elle va tout faire pour que cet événement qu'elle va déclarer à la Caisse Primaire d'Assurance-maladie, telle que la réglementation l'y oblige, ne puisse pas être qualifié d'accident du travail avec arrêt. Voire, en mettant une certaine pression sur le salarié, d'éviter d'avoir tout simplement à déclarer l'événement. Ces entreprises ont une particularité qui très vite incite à la vigilance lors de l'examen de ses résultats SST à savoir que son taux de fréquence n'est pas cohérent avec son taux de gravité. En effet, il faut se rappeler qu'il existe un lien de proportionnalité entre la fréquence des accidents et leur gravité : plus il y a d'accidents et plus ils sont graves. Ceci a été démontré par Bird et sa fameuse pyramide et, dans les faits, pour avoir collecté et mis en graphique des données de très grandes entreprises



À RETENIR

Si le travailleur accidenté exerce normalement une activité à forte pénibilité, une réelle politique de maintien dans l'emploi peut aussi lui permettre de découvrir d'autres activités qui pourraient avoir son assentiment en cas de nécessité de reprofessionnalisation et de réorientation de carrière.

pendant des années, il apparaît clairement qu'il existe une droite démontrant ce lien lorsque l'on met pour une entreprise donnée et pour une année donnée sa performance en fréquence et gravité.

LA RSE IMPACTE AUSSI LA GESTION DE L'ÉVÉNEMENT ACCIDENTEL

L'alternative que choisissent les meilleures entreprises est de s'interroger sur comment exercer sa responsabilité sociétale des entreprises (RSE), y compris lorsque ce type d'événement accidentel au travail survient. Et la réponse peut être la suivante : en appliquant une politique de maintien dans l'emploi responsable.

L'idée générale est de considérer comme anormal de faire supporter par la société, c'est-à-dire la branche AT/MP en l'occurrence, les conséquences d'un événement que l'entreprise n'a pas su éviter, et que donc cette dernière décide d'assumer ces conséquences lorsque cela naturellement est réalisable.

Dit autrement, l'entreprise va officialiser, par exemple après un accord d'entreprise, un processus qui va permettre, en y associant tous les acteurs concernés à savoir la DRH, le médecin du travail, les représentants du personnel qui eux valident le principe d'une telle démarche, et bien sûr en premier acteur, le salarié victime de l'accident du travail, d'examiner si les conséquences de l'accident du travail et le handicap temporaire que le salarié va avoir à vivre peut-être compatible avec l'attribution d'une autre activité au sein de l'entreprise que celle qu'il exerce d'habitude. Activité régulière avec laquelle il a



Gestion responsable de la pénibilité

Il y a également un avantage, qui lui relève de la gestion de la pénibilité, à mettre en œuvre une politique de maintien dans l'emploi après accident du travail (ou maladie professionnelle). En effet, si le travailleur accidenté exerce normalement une activité à forte pénibilité, cette politique de maintien dans l'emploi peut aussi lui permettre de découvrir d'autres activités qui pourraient avoir son assentiment en cas de nécessité de reprofessionnalisation et de réorientation de carrière. En effet, les DRH se posent souvent la question de savoir combien de temps peut-on laisser un salarié exercer des activités à forte pénibilité ? L'objectif étant de réfléchir à comment réduire le temps d'exposition et donc d'éviter une usure prématurée du corps. Et donc d'envisager, grâce à une reprofessionnalisation planifiée, de gérer les temps de passage dans ces métiers pénibles. La politique de maintien dans l'emploi décrite est une aide à cette gestion de la pénibilité.

eu à vivre un accident du travail. L'objectif est donc, en partant bien sûr de l'accord de principe du salarié, que la DRH recherche s'il existe des activités au sein de l'entreprise qui pourraient être compatibles avec le handicap temporaire du salarié et bien sûr les compétences de ce dernier, en obtenant naturellement l'avis du médecin du travail quant à l'aptitude physique et mentale du salarié accidenté à exercer, ou pas, d'autres activités que celles qui lui sont normalement attribuées par l'entreprise, et parmi celles identifiées par la DRH, proposer l'activité qui serait la plus adaptée. Quitte à mettre en place des dispositifs permettant de rendre possible ce changement d'activité et d'accueillir le salarié (par exemple aller chercher le salarié en taxi pour l'amener au travail s'il ne peut pas se déplacer normalement).

Une telle approche, non seulement s'inscrit dans l'exercice bien compris de la RSE d'une entreprise, mais est complètement cohérente avec les démarches que nombre d'entre elles adoptent pour accueillir le handicap au travail. En effet, quelle différence y a-t-il à tout mettre en œuvre pour permettre à un salarié qui a à vivre un handicap définitif à exercer des activités au sein de l'entreprise par rapport au processus de maintien dans l'emploi décrit plus haut ? Aucune. Le sens de la démarche est identique : mettre au travail, lorsque cela est possible, en adaptant le travail à l'homme, des salariés qui ont à vivre des handicaps soit définitifs, soit temporaires. ■

Et le préventeur dans tout cela ?

Il a un rôle très important à jouer : rappeler à l'entreprise qu'il ne faut pas qu'elle oublie qu'il y a eu un événement indésirable et qu'il faut donc qu'elle l'analyse pour en tirer les leçons et éviter sa reproduction. Et prendre sa place dans ce processus. Et naturellement garder à l'esprit que l'impact sur le taux de fréquence de l'entreprise d'une telle politique maintien dans l'emploi va se traduire dans la relation entre le Tf et le Tg (impact identique à une gestion « illégale » de l'indicateur...) et qu'il doit donc attirer l'attention sur le fait que si le Tf1 baisse, le Tf2 et/ou 3 lui est là pour rappeler que le chemin vers une vision zéro accident est peut-être encore loin...

“ LE PRÉVENTEUR A UN RÔLE TRÈS IMPORTANT À JOUER : RAPPELER À L'ENTREPRISE QU'IL NE FAUT PAS QU'ELLE OUBLIE QU'IL Y A EU UN ÉVÉNEMENT INDÉSIRÉ ET QU'IL FAUT DONC QU'ELLE L'ANALYSE POUR EN TIRER LES LEÇONS ET ÉVITER SA REPRODUCTION. ”

Dominique Vacher, président de DVConseils

management boîte à outils

Photos Getty Images



RISQUE ATEX Un guide pour une meilleure prévention

De nombreux secteurs (chimie de synthèse, agroalimentaire, pétrochimie, plasturgie, etc.) sont exposés au risque d'explosion dû aux atmosphères explosives (Atex). Le guide pratique « Prévention du risque ATEX », conçu par l'INRS, l'Ineris et le ministère du Travail, présente d'abord le champ d'application des directives européennes (1999/92/CE et 2014/34/UE), transposées dans le Code du travail et le Code de l'environnement. Il clarifie les obligations des employeurs et maîtres d'ouvrage, l'évaluation du risque ATEX, ainsi que les responsabilités de chaque acteur, avec une pédagogie accessible. Une autre partie détaille la démarche de prévention en étapes : constitution d'un groupe de travail, inventaire des substances, analyse des risques, définition des mesures préventives, rédaction du document relatif à la protection contre les explosions (DRPCE), et réévaluation périodique. Le guide - qui s'adresse aux employeurs, salariés, intégrateurs, organismes de formation, services d'inspection, maîtres d'ouvrage - aborde également les formations et compétences requises pour tous les exposés au risque ATEX, de la gestion des interventions et maintenance, et des équipements adaptés : choix, conformité, inspections initiales/périodiques, entretien et réparation.



**À SCANNER
POUR EN
SAVOIR PLUS**



BRUIT UN KIT DE L'OPPBTP

Véritable risque pour la santé des professionnels du BTP, le bruit peut entraîner des conséquences sévères et irréversibles. L'OPPBTP rappelle les grands principes de prévention et met à disposition des ressources pratiques, avec une boîte à outils dédiée, pour aider les entreprises à agir efficacement. Qu'il provienne des machines ou de l'environnement de travail, le bruit concerne l'ensemble des métiers du BTP. Ses effets sur la santé, parfois irréversibles, exigent une vigilance constante sur les chantiers. L'OPPBTP rappelle que la prévention repose avant tout sur l'évaluation des risques et la mise en place de protections organisationnelles et collectives visant à réduire le bruit à la source. Lorsque l'exposition reste inévitable, le port de protecteurs individuels contre le bruit demeure indispensable pour préserver la santé des collaborateurs. Pour accompagner les entreprises, l'OPPBTP met à disposition sur son site internet une boîte à outils complète : conseils pratiques, ressources et solutions concrètes pour limiter efficacement les nuisances sonores. Enfin, pour faciliter le dialogue en équipe, le kit d'animation santé/sécurité est accessible sur preventionbtp.fr.



RISQUE PLOMB UN NOUVEAU GUIDE DE L'OPPBTP

Le guide « Évaluation du risque plomb avant travaux » est désormais disponible. Destiné aux maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre et entreprises du bâtiment, il présente les obligations réglementaires, les méthodes de repérage et les bonnes pratiques pour prévenir l'exposition au plomb avant tout chantier. Il distingue les diagnostics CREP/DRIPP, RAT Pb et déchets, selon les opérations. Outil pratique, il aide à sécuriser les chantiers, trier les déchets et protéger les travailleurs.



**À SCANNER
POUR EN
SAVOIR PLUS**



TRAVAIL EN HAUTEUR UNE NOUVELLE AFFICHE DE L'INRS

L'INRS a publié une nouvelle affiche dédiée à la sensibilisation des salariés aux risques de chute de hauteur liés à l'usage des échelles. Ces chutes, fréquentes lors d'activités professionnelles, sont la deuxième cause d'accidents graves au travail. L'INRS rappelle que les échelles et escabeaux ne doivent pas servir de postes de travail. Leur utilisation doit être remplacée par des équipements plus sûrs, tels que les plateformes individuelles roulantes, afin d'assurer la sécurité des intervenants.

www.inrs.fr/media.html?ref=INRS=A%20915



RISQUE CHIMIQUE NOUVELLE BASE DE DONNÉES DE L'INERIS

Cet outil sous Excel regroupe des données sur plus de 150 substances chimiques. Conçu pour les industriels, bureaux d'études et agences de l'eau, il permet d'identifier les usages des substances, leurs alternatives et les traitements possibles pour réduire les rejets. La base distingue les usages directs et indirects, offrant une vision claire des filières concernées.



**À SCANNER
POUR EN
SAVOIR PLUS**

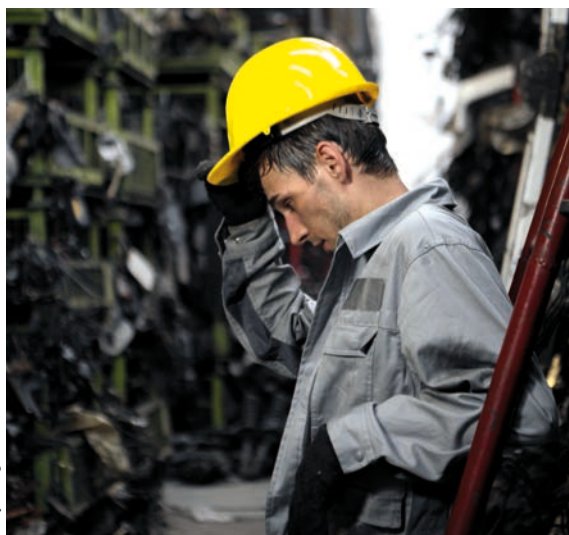
RISQUES ET RESTAURATION COLLECTIVE

Pensez à l'outil OiRA !

Les salariés de la restauration collective sont particulièrement exposés à divers risques professionnels : manutention de charges lourdes, chutes sur sols glissants, coupures, brûlures liées aux équipements ou encore risques routiers lors des livraisons. Pour accompagner les employeurs dans leur démarche de prévention, l'INRS et l'Assurance-maladie - risques professionnels, en partenariat avec le Syndicat national de la restauration collective (SNRC), mettent à disposition un nouvel outil en ligne OiRA dédié à ce secteur. La restauration collective regroupe toutes les activités de préparation et de distribution de repas à des groupes liés par une activité commune : salariés, personnels de santé, élèves, militaires ou détenus. Elle englobe aussi bien les restaurants d'entreprise, scolaires, hospitaliers ou pénitentiaires, que les cuisines centrales approvisionnant plusieurs sites. Ce secteur joue un rôle essentiel dans la vie quotidienne de millions de personnes, tout en présentant des contraintes et dangers spécifiques liés à la nature des tâches et aux environnements de travail. Afin d'aider les employeurs à évaluer ces risques et à mettre en œuvre les mesures de prévention adéquates, le nouvel outil OiRA « Restauration collective » (outil 155) propose une approche simple et intuitive de l'évaluation des risques professionnels. Gratuit et accessible en ligne, il permet de recenser les dangers, d'élaborer un plan d'actions personnalisé et de suivre son évolution dans le temps. Cet outil pratique renforce la prévention tout en facilitant la conformité réglementaire et la protection de la santé des salariés du secteur.



**À SCANNER
POUR EN
SAVOIR PLUS**



RPS UNE BOÎTE À OUTILS DE L'ARACT

L'Aract Île-de-France et l'Aract Occitanie ont collaboré pour concevoir la Mallette RPS, outil digital de prévention des RPS conçu pour les TPE-PME. Disponible depuis novembre dernier, ce parcours digital accompagne les entreprises dans leurs démarches QVCT. Créée à la demande de l'Aract Occitanie dans le cadre du plan régional santé travail 4, la Mallette RPS a pour but d'outiller dirigeants, managers et RH pour prévenir, détecter et gérer les RPS. Piloté par la Carsat Midi-Pyrénées et l'Aract Occitanie, le projet propose donc une boîte à outils ludique composée de vidéos, fiches, articles et illustrations, pour guider pas à pas de l'acculturation à l'action. Accessible en ligne ou sous forme de livrets imprimables, elle doit aider les entreprises à gagner en autonomie pour lutter contre les RPS et identifier leurs besoins d'accompagnement.



**À SCANNER
POUR EN
SAVOIR PLUS**

management

**actus
juridiques**



Getty Images

PROJET DE LOI DDADUE

Nouvelles dispositions sur les machines et les EPI

Un nouveau projet de loi d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) a été présenté lundi 10 novembre 2025 en conseil des ministres.

Parmi les mesures concernant la sécurité au travail, retenons l'article 63 du projet de loi qui adapte le Code du travail à différents règlements européens. Ceux-ci sont d'application directe, mais ils rendent « nécessaires la suppression ou l'adaptation des dispositions du droit national ». C'est notamment le cas pour le règlement Machines 2023/1230 du 14 juin 2023 et le règlement 2024/1689 du 13 juin 2024 sur l'intelligence artificielle, pour lesquels des travaux sont en cours car ils ne seront pleinement applicables qu'en 2027. Ainsi, le projet de loi prévoit d'introduire dans le Code du travail « par souci d'intelligibilité » les règlements européens applicables (le règlement Machines à l'article L. 4311-6 du Code par exemple) et de modifier certains articles. Cet article introduira aussi le règlement 2024/1689 relatif à l'IA et plus particulièrement aux systèmes d'IA à haut risque susceptibles d'être intégrés à des équipements de travail ou à des moyens de protection individuelle (EPI).

Corriger des erreurs de transpositions

Le texte vise également à corriger des erreurs de transposition sur le règlement du 20 juin 2019 relatif à la



À RETENIR

Un article introduira aussi le règlement 2024/1689 relatif à l'IA et plus particulièrement aux systèmes d'IA à haut risque susceptibles d'être intégrés à des équipements de travail ou à des moyens de protection individuelle (EPI).

surveillance du marché et sur le régime de sanctions pouvant être appliquées aux opérateurs économiques dans ce cadre. La directive prévoit ainsi qu'une mesure de surveillance du marché doit être prise lorsqu'un produit utilisé conformément à sa destination ou dans des conditions raisonnablement prévisibles et qui est correctement installé et entretenu :

- > est susceptible de compromettre la santé ou la sécurité des utilisateurs ;
- > ou n'est pas conforme à la législation d'harmonisation de l'Union.

« Ces deux conditions sont non cumulatives, or les articles L. 4311-3 et L. 4314-2 du Code du travail sont actuellement rédigés de manière telle qu'une action ne peut être mise en œuvre qu'au regard de manquements cumulatifs à ces deux principes. Il convient de revenir à l'interprétation du règlement européen, en particulier pour les équipements actuellement mis sur le marché qui présentent un risque d'accident grave ou mortel alors qu'ils sont considérés, compte tenu de l'état de l'art, comme conformes aux exigences essentielles de santé et de sécurité », précise l'étude d'impact du projet de loi. ■



C2P

Le travail en équipes successives alternantes peut comporter des temps morts et des chevauchements d'horaires

Dans plusieurs arrêts du 16 octobre 2025, la Cour de cassation précise que le travail en équipes successives alternantes, même s'il subit des chevauchements d'horaires et des temps morts, reste un facteur de risque professionnel pouvant conduire à l'ouverture d'un compte professionnel de prévention (C2P).

Dès lors qu'un salarié est exposé à l'un des facteurs de risques professionnels inclus dans le compte personnel de prévention (C2P) au-delà des seuils réglementaires, un compte lui est ouvert et il acquiert des points au titre de son exposition. Les droits constitués sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à leur liquidation ou son admission à la retraite (article L. 4163-5 du Code du travail). L'un de ces facteurs de risques est le travail en équipes successives alternantes, comme les organisations en 3x8 ou en 24x48.

Dans plusieurs litiges soumis à la deuxième chambre civile de la Cour de cassation, la caisse avait reconnu aux salariés, contrôleurs d'exploitation, des droits au titre du C2P en raison de leur exposition au facteur de risque professionnel lié au travail en équipes successives alternantes. Décision contestée par l'employeur. De ces affaires, il ressort que les parties s'opposent sur la définition du travail en équipes successives alternantes.

> L'avis de la chambre sociale

Pour la caisse, il suffit que les salariés soient occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme entraînant la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée.

Pour l'employeur, la notion d'équipes successives alternantes impose que les salariés travaillent au sein d'équipes se succédant les unes après les autres sur les mêmes postes de travail, sans interruption ni chevauchement d'horaires. La cour d'appel avait estimé, pour sa part, que si le travail était bien soumis à une alternance, il n'était pas établi que le service soit accompli par équipes se succédant sur le même poste de travail, à défaut de corrélation entre les heures de prises de postes et celles de fins d'activité, et accueilli ainsi le recours de l'employeur. La deuxième chambre civile sursoit à statuer et renvoie devant la chambre sociale la question de la définition de la notion de travail en équipes successives alternantes. Pour l'ouverture d'un compte personnel de prévention, la reconnaissance du facteur de risque professionnel pour les salariés exposés à certains rythmes de

travail lorsqu'ils exécutent leurs activités en équipes successives alternantes, au sens des articles L.4161-1 et D.4161-2 du Code du travail, dans leur rédaction applicable au litige (dans sa rédaction antérieure au décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017), implique-t-elle que les salariés travaillent au sein d'équipes qui se succèdent aux mêmes postes de travail, sans chevauchement d'horaires ni temps mort ?

> Des chevauchements d'horaires ou temps morts sans incidence

Dans cinq arrêts du 16 octobre, la deuxième chambre civile, suivant l'avis de la chambre sociale du 9 avril 2025 (n° 22-617.265), considère que les conditions du travail en équipes successives alternantes sont réunies puisque le salarié fait partie d'une équipe de contrôleurs d'exploitation, devant assurer la permanence du service par roulements successifs sur la même catégorie de postes dans les unités de travail rattachées à chaque dépôt, et juge les chevauchements d'horaires inopérants. L'avis de la chambre sociale précisait que, pour l'ouverture d'un C2P, la reconnaissance du facteur de risque professionnel de travail en équipes successives alternantes implique que les salariés travaillent au sein d'équipes : qui se succèdent aux mêmes postes de travail selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif ; qui peut être continu ou discontinu, entraînant pour les salariés la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines ; peu important des chevauchements d'horaires ou des « temps morts ». Les arrêts de cour d'appel sont donc cassés. ■





SOLUTION HSE

Conçue pour vous aider à anticiper et maîtriser vos risques professionnels et environnementaux.

- Assurer une veille réglementaire approfondie.
- Sensibiliser les équipes et le management.
- Suivre l'actualité en santé au travail et en environnement sur une seule interface.



Scannez le QR Code ou contactez-nous au 01 83 10 10 10.

Lefebvre Dalloz

 **EDITIONS LEGISLATIVES**

management

actus juridiques

rubrique en collaboration avec

**EL EDITIONS
LEGISLATIVES**

Lefebvre Dalloz



Prévention

L'obligation de sécurité de l'employeur doit englober les événements extérieurs à l'entreprise

Dans cette affaire, un salarié, conducteur de métro, demande des dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Il explique avoir été victime d'un grave traumatisme, suite à la collision entre le métro qu'il conduisait et une personne qui déambulait sur les voies. Ce traumatisme ayant entraîné un an d'arrêt de travail. La cour d'appel, sans contester le traumatisme subi par le salarié, retient que ces accidents, faisant suite à des suicides ou déambulations sur les voies, sont des événements extérieurs à l'entreprise et qu'ils sont particulièrement difficiles à prévenir. Elle en conclut que l'employeur n'a pas manqué à son obligation de sécurité. Au visa des articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail, la Cour de cassation rappelle dans un arrêt du 15 octobre 2025 que « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il ne méconnaît

pas cette obligation légale s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les textes susvisés ». Elle estime que l'employeur n'a pas établi avoir pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé du salarié. L'arrêt de la cour d'appel est donc cassé sur ce point. Il faut donc retenir que des événements extérieurs à l'entreprise, même difficilement prévisibles, ne constituent pas à eux seuls une justification pour que l'employeur n'envisage pas le problème et ne mette pas en place des mesures de prévention adéquates. Ces risques doivent ainsi figurer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp). ■



AT/MP

Une crise d'anxiété peut constituer un accident du travail

Aux termes de l'article L.411-1 du Code de la sécurité sociale, constitue un accident du travail un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle, quelle que soit la date

d'apparition de celle-ci. Dans l'affaire en cause, une salariée estime que son état de souffrance psychique constitue un accident du travail résultant d'une faute inexcusable de la part de son employeur. En effet, à l'occasion de la présentation du nouvel outil informatique effectuée dans le cadre d'une restructuration d'entreprise annoncée de longue date, la salariée a dû faire face à une coupure du système informatique. Elle s'est alors retrouvée en larmes sur son lieu de travail durant ses heures de travail, et a dû être transportée au centre hospitalier par les services de secours, le certificat médical initial constatant un « état anxieux ».

Pour l'employeur, cet événement « ne saurait être appréhendé comme constituant la cause brutale et soudaine de la souffrance psychique de la salariée, progressivement apparue en lien avec son travail ».

Dans son arrêt du 25 septembre 2025, la Cour de cassation donne toutefois raison à la salariée. La lésion déclarée par la salariée était bien « apparue au temps et au lieu du travail ». ■

L'office du juge prud'homal pour l'application des règles de protection des victimes d'AT/MP

PAR M^{re} EMMANUELLE POHU,
AVOCAT AU BARREAU DE TOULOUSE
emmanuelle.pohu@avocat.fr

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION,
CHAMBRE SOCIALE,
DU 24 SEPTEMBRE 2025, N° 24-17.607
ET N° 22-20.155



LES FAITS :

Dans la première affaire, une salariée, employée depuis le 15 février 1983, est placée en arrêt de travail à compter du 2 décembre 2019. Elle est déclarée inapte à son poste par le médecin du travail lors d'une visite du 8 octobre 2020. Son employeur va engager une procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, et lui notifier son licenciement le 26 novembre 2020. La salariée saisit les juridictions prud'homales revendiquant les règles protectrices en cas de maladie professionnelle, et notamment pour obtenir l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

Dans la seconde affaire, un salarié, embauché le 1^{er} décembre 2016, est placé en arrêt de travail à compter du 1^{er} février 2018, et licencié pour absences prolongées entraînant une perturbation de l'activité de l'entreprise nécessitant son remplacement définitif, le 16 novembre 2018. Il saisit les juridictions prud'homales en nullité de son licenciement au motif que son inaptitude était d'origine professionnelle.

LA DÉCISION :

Dans la première affaire, la cour d'appel de Paris a condamné l'employeur à verser l'indemnité spéciale de licenciement prévue en cas d'inaptitude d'origine professionnelle en retenant que l'inaptitude de la salariée, consistant en un épuisement professionnel, avait au moins partiellement une origine professionnelle, et que l'employeur en avait connaissance au regard de la formulation de l'avis d'inaptitude. L'employeur critique cette décision en reprochant à la cour d'appel de n'avoir pas caractérisé l'origine professionnelle de la maladie et la connaissance de l'employeur de cette origine professionnelle à la date du licenciement.

Dans la seconde affaire, la cour d'appel de Versailles a jugé nul le licenciement du salarié au motif que l'employeur avait connaissance de la demande du salarié en reconnaissance du caractère professionnel de sa maladie à la date du licenciement. L'employeur forme un pourvoi reprochant à la cour d'appel de n'avoir pas tiré

les conséquences de la contestation par l'employeur de la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie de son salarié. La Cour de cassation casse les deux arrêts d'appel.

LA MOTIVATION :

La Cour de cassation rappelle, dans ces deux arrêts, que les règles protectrices en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle s'appliquent dès lors que la suspension du contrat de travail a pour origine, au moins partiellement, un accident du travail ou une maladie professionnelle, et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement. Il appartient donc aux juges du fond de rechercher si ces deux conditions sont effectivement réunies.

LE COMMENTAIRE :

Ces deux arrêts rappellent les conditions d'application des règles protectrices contre le licenciement aux situations d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ainsi que l'office du juge dans la détermination du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie. Ainsi, la Cour de cassation rappelle les deux critères nécessaires à l'application des règles protectrices : l'inaptitude du salarié a, au moins partiellement, pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, et l'employeur a connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

Les juges se doivent donc de rechercher et de justifier du lien entre l'inaptitude et un accident du travail ou une maladie professionnelle, au regard des circonstances de chaque espèce, et de la connaissance qu'en avait l'employeur. La Cour de cassation retient que, même en présence d'une décision de reconnaissance du caractère professionnel par la CPAM, les juges du fond doivent caractériser ce lien. La reconnaissance par la CPAM ne suffit donc pas à retenir que les deux critères sont réunis, quand bien même l'employeur aurait procédé à la déclaration d'accident du travail. Pour les mêmes raisons, le refus de reconnaissance de la CPAM du caractère professionnel n'exclut pas de facto tout lien, au moins partiel, entre l'inaptitude et un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Dans le même sens, lorsque la procédure d'instruction est en cours devant la CPAM ou que l'employeur a contesté une décision de reconnaissance, les juges du fond ne peuvent simplement en déduire que l'employeur avait connaissance de l'origine professionnelle au moment du licenciement, sans vérifier si l'inaptitude avait une origine professionnelle. C'est ce que rappelle l'arrêt de la Cour de Cassation dans la seconde affaire. Mais encore, même en l'absence de demande du salarié en reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, la recherche d'une origine professionnelle, au moins partielle, s'impose. C'était le cas dans la première affaire. ■



LES POINTS CLÉS

L'existence
et la teneur
d'une décision
de la CPAM
ne s'imposent
pas au juge
prud'homal.

Le juge doit
apprécier l'origine
de l'inaptitude
au vu des éléments
qui lui sont soumis.

Ainsi que
la connaissance
par l'employeur
de l'origine
professionnelle
de l'inaptitude.

Guide ANNUEL d'Achat

e-securitetravail.fr

Retrouvez plus de prestataires,
leurs équipements et services sur :
e-securitetravail.fr

Si vous souhaitez figurer dans cette rubrique,
merci de nous contacter sur :
info@pic-magazine.fr
ou au **01.45.23.33.78**

DÉTECTION GAZ

DRÄGER SAFETY
www.draeger.com
INDUSTRIAL SCIENTIFIC
www.indsci.com
MSA THE SAFETY COMPANY
www.msasafety.com

ERGONOMIE

ADEOS
www.adeos-office.com
BIBUS FRANCE
www.bibusfrance.fr
BIMOS
www.bimos.fr
ERGOFRANCE GROUPE LÖW
www.ergofrance.com
E.T. ERGONOMIE
www.etergonomie.com
GIROFLEX
www.giroflex.com
NOVODESIGN
www.novodesign.fr

PREMIERS SECOURS

CARDIAC SCIENCE FRANCE
www.cardiacscience.fr
DEFIBTECH
www.defibtech.fr
FARMOR
www.ifarmor.com
FRANCE NEIR
www.franceneir.com
HUGUES FRANCE DOUCHES DE SECURITE
www.douche-de-securite.fr
PLUM
www.plum.eu
SCHILLER FRANCE
www.schiller.fr

SCHILLER FRANCE
www.schiller.fr
SECURIGAZ DOUCHES
www.securigaz-douches.com

PROTECTION CONTRE LE BRUIT

3M
www.3m.com/fr/securite
ALVIS AUDIO (AB SOLUTIONS)
www.alvis-audio.com
ENVVEA
www.envvea.com
HONEYWELL SAFETY PRODUCTS
www.honeywellsafety.com
INTERSON PROTAC
www.interson-protac.com
PELTOR
peltorcomms.3m.com



10 rue Soddy – 94000 Créteil
Tel : 01 55 97 02 65
Fax : 01 55 97 00 53

infos@prodembout.com
www.prodembout.fr

MSA THE SAFETY COMPANY
www.msasafety.com
UVEX HECKEL
www.uvex-heckel.fr/fr/

PROTECTION DU TRAVAILLEUR ISOLÉ

APPI TECHNOLOGY
appl-technology.com/appl-com-solutions
DEISTER ELECTRONIC
fr.deister.com
MAGNETA
www.magneta.fr
SECURITAS
www.securitas.fr/alert
SYSOCO
www.sysoco.fr
VIGICOM
www.vigicom.fr

PROTECTION ET HYGIÈNE DE LA MAIN

ANSELL HEALTHCARE
www.ansell.com
DELTA PLUS
www.deltaplus.eu/fr/
DIFAC
www.difac.com
EDC PROTECTION
www.edc-protection.com
EJENDALS
www.ejendals.com
HONEYWELL SAFETY PRODUCTS
www.honeywellsafety.com
LEBON PROTECTION
www.lebonprotection.com
NITREX
www.nitrex.es
ROSTAING
www.rostaing.com
SHOWA GROUP
<https://www.showagroup.com>
UVEX HECKEL
www.uvex-heckel.fr/fr/

PROTECTION ET HYGIÈNE DE LA TÊTE

3M
www.3m.com/fr/securite
ARC PROTEC
www.arc-protec.fr
BEAL
www.beal-planet.com
BOLLE SAFETY
www.bolle-safety.fr
CENTURION
www.centurionsafety.eu/fr/
DELTA PLUS
www.deltaplus.eu/fr/
DRÄGER SAFETY
www.draeger.com
EDC PROTECTION
www.edc-protection.com
ESAB
www.esab.fr
ESSILOR
www.essilor-pro-safety.fr
GROUPE RG
www.groupe-rg.com
GROUPE RG
www.groupe-rg.com
HONEYWELL SAFETY PRODUCTS
www.honeywellsafety.com
INFIELD
www.infield-safety.fr
MSA THE SAFETY COMPANY
www.msasafety.com

UNIVET FRANCE
www.univet-optic.com
UVEX HECKEL
www.uvex-heckel.fr/fr/
WUITHOM
www.wuithom.fr

PROTECTION ET HYGIÈNE DES PIEDS

ABEBA
www.abeba.com
BEKINA
www.bekina.be
DELTA PLUS
www.deltaplus.eu/fr/
DICKIES
www.dickiesworkwear.com/fr
DIFAC
www.difac.com
DIVISION ANATOMICOS
www.dian.com
GROUPE JLF
www.jlf-pro.com
HAIX FRANCE
www.haix.fr
JALLATTE
www.jallatte.fr/fr/
KIPLAY
www.kiplay.com
LEMAITRE SECURITE
www.lemaitre-securite.com
NETCO SAFETY
www.netcosafety.com
PARADE
www.parade-protection.com



PUMA ISM HEINRICH KRÄMER
Jérôme Bobinet
Tél. : 0033-699390407
j.bobinet@ism-europa.de
www.puma-safety.com

TIGER GRIP
www.tigergrip.com
TIMBERLAND PRO
www.timberlandpro.fr
UVEX HECKEL
www.uvex-heckel.fr/fr/

TRAVAIL EN HAUTEUR

AUDINNOV
www.audinnov.fr
CAMP
www.camp-France.fr
COURANT CORDES
www.cordescourant.com
COVEPRO
www.covepro.fr
DANI ALU
www.danialu.fr



GANTS

DELTA PLUS
www.deltaplus.eu/fr/
ÉPICURE
www.EPICure-protection.com
FORTAL
www.fortal.fr
FRENEHARD & MICHAUX
www.frenehard-michaux.fr
HONEYWELL SAFETY PRODUCTS
www.honeywellsafety.com



689, Chemin du Buclay
38540 Heyrieux
Tél. : 04 72 48 78 27
info@kratossafety.com
www.kratossafety.com

MSA THE SAFETY COMPANY
www.msasafety.com



PETZL DISTRIBUTION
ZI Crolles, Cidex 105 A
38920 Crolles
Tél. : 04 76 92 09 00
info@petzl.fr
www.petzl.com

PROTECMAN
www.rodeostop.com
TRIAx
www.triax-securite.com

WORKWEAR

3M
www.3m.com/fr/secure



Showroom et service client France :
59 rue Jacqueline Auriol,
27930 Le-Vieil-Evreux
Tél. : 02 32 54 24 01
commandes@blaklader.com
www.blaklader.com



150, ancienne route de Beaujeu
Gleizé - BP 90421
69653 Villefranche-sur-Saône Cedex
Tél. : 04 74 62 47 00
Fax : 04 74 62 49 99
contact@cepovett.com
www.cepovett-safety.com

CHATARD - ROAN'PANCHOS
www.roanpanchos.fr
DELTA PLUS
www.deltaplus.eu/fr/
DUPONT PERSONAL PROTECTION
tyvek.com/ppe
EDC PROTECTION
www.edc-protection.com
ELIS
www.elis.com/fr/
ESAB
www.esab.fr
GUY COTTEN
www.guycotten.com
HELLY HANSEN
www.hellyhansen.com
HONEYWELL SAFETY PRODUCTS
www.honeywellsafety.com



SHOWROOM FRANCE
69400 Villefranche-sur-Saône
Tel 01 70 83 24 50
sales.fr@mascot.dk
www.mascot.fr

PAUL BOYE
www.paulboyer.fr
SAS KIPLAY
www.kiplay.com
SEGETEX-EIF
www.segetex-eif.com
SERENA GROUP
www.serena-group.net
SIOEN
www.sioenapparel.com/FR/
SNICKERS WORKWEAR
www.snickersworkwear.fr
T2S
www.t2s.fr
TIMBERLAND PRO
www.timberlandpro.fr



VOTRE PARTENAIRE
VÊTEMENTS DE TRAVAIL & CHAUSSURES DE SÉCURITÉ
Personnalisation des vêtements,
développement de gammes sur mesures :
découvrez tous nos services sur notre site.
modyf.fr
03 88 98 83 80
info@modyf.fr

DÉTECTION GAZ

DRÄGER SAFETY
www.draeger.com
OBJECTIF PREVENTION
www.objectif-prevention.fr

MANUTENTION LEVAGE

IMS - INTER MANUTENTION SYSTÈME
www.imsmanut.com

QUALITÉ DE L'AIR

AWITECH
www.awitech.fr
CORAL SPA
www.coral.eu
ENVVEA
www.envvea.com

HYGIÈNE NETTOYAGE

DEB ARMA
www.debgroup.com/fr
PRODENE KLINT
www.prodene-klint.com
TICKET CLEAN WAY
www.ticket-clean-way.fr
TORK - GROUPE SCA
www.tork.fr

SÉCURITÉ ROUTIÈRE

CODUPAL
www.codupal.fr
DRÄGER SAFETY
www.draeger.com
GP2R
www.gp2r.fr
OBJECTIF PREVENTION
www.objectif-prevention.fr

DISTRIBUTEURS EPI

ANFIDIS
www.anfidis.fr
ESCOURS & CABAUD
www.descours-cabaud.com
DIFAC
www.difac.com/fr/
DOMPRO
www.dompro.fr
E.P.I. CENTER / PREVENTISTES
www.preventistes.com
FRANCE SECURITE
www.france-securite.fr



communication@groupe-rg.com
Tél. : 04 72 23 24 30
www.groupe-rg.com

MABEO
www.mabeo-industries.com
OREXAD / OREFI
www.orexad.com



SINGER SAFETY
www.singer.fr/fr/
SOCODA
www.socoda.fr
TECHNI PROTEC
www.techniprotec.com



VÊTEMENTS DE TRAVAIL

Le plein de nouveautés chez Chatard !

Le Français innove encore et toujours et poursuit le développement de ses gammes. Deux nouveautés au programme : le blouson Kuhmo et une gamme de sous-vêtements thermiques.

Le blouson Kuhmo matelassé bi-matières allie chaleur, confort et style. Déperlant et respirant, il constitue une véritable seconde couche technique inspirée du monde du sport, à porter sur un tee-shirt haute visibilité ou un sous-vêtement thermique. Ses matières innovantes et sa coupe ergonomique garantissent liberté de mouvement et sécurité, avec le textile fluorescent et les bandes rétroréfléchissantes Rethiotex. Grâce à ses inserts stretch, il s'adapte parfaitement aux morphologies féminines et masculines. Son design inclut des finitions soignées : empiècements sombres, zips contrastés YKK, dos rallongé et col montant. Conçu à 60 % minimum en polyester recyclé et certifié GRS, il s'accorde idéalement avec le pantalon haute visibilité Hugo, également mixte et certifié GRS. Intégrant le System Kit Chatard, il devient la doublure chaude des parkas et vestes de la marque. La compatibilité entre les différents vêtements de la marque permet d'adapter la superposition de couches en fonction des conditions météorologiques. Disponible en jaune ou orange fluo/marine, du S au 3XL, et personnalisable par broderie ou sérigraphie. Cet automne, le fabricant français avait aussi innové avec Jaguar, une gamme de sous-vêtements thermiques multinormes en textile technique antistatique, résistant à la chaleur et aux flammes. Grâce à leur coupe slim fit et leurs coutures plates, ils allient sécurité, confort et performance pour les environnements exigeants (Atex, soudage, énergie, secours).

<https://chatard-france.com/>



2 questions à

PATRICK LAFFAY,
directeur général de Chatard

En quoi le blouson Kuhmo et votre gamme de sous-vêtements thermiques sont-ils représentatifs de votre savoir-faire ?

Nous cherchons toujours à intégrer de nouveaux textiles, de nouvelles technologies dans nos produits. Par exemple, Kuhmo offre à la fois le confort d'un blouson type doudoune de mi-saison et la sécurité d'un EPI grâce à ses caractéristiques haute visibilité. Il agit véritablement comme une seconde peau, tout en offrant une belle protection thermique au porteur. Dans le cas de nos sous-vêtements Jaguar pant et Jaguar body, nous allons encore au-delà de ce que demandent les porteurs de ce type de vêtements, comme les sapeurs-pompiers, en apportant des solutions fabriquées avec des fibres intrinsèquement résistantes à la chaleur et à la flamme. Ce qui en fait un SVI (sous-vêtements d'intervention) très protecteur.

Quelle est votre actualité pour les mois qui viennent ?

D'une part, nous allons présenter Kuhmo et nos SVI dans les salons Préventica Rennes et Lyon, au Congrès national des sapeurs-pompiers et lors d'Expoprotection à Paris. Nous y lancerons aussi de nouveaux vêtements. En particulier des vêtements multinormes et des vêtements contre les intempéries en laminé trois couches.



TRAVAIL EN HAUTEUR

GRIMPER EN TOUTE CONFIANCE AVEC SÖLL VI-GO

Conçu pour les environnements industriels exigeants, le système antichute vertical Söll Vi-Go assure une protection antichute continue et mains libres pour l'accès en hauteur par échelle fixe, minimisant ainsi les risques et garantissant la conformité aux normes internationales OSHA, ANSI et EN. Les manchons de câble automatiques se verrouillent instantanément en cas de chute, tandis que les amortisseurs intégrés et les indicateurs visuels fournissent un retour d'information clair et exploitable pour vos programmes de sécurité. La protection brevetée des bords de câble et sa facilité d'utilisation qui réduit la fatigue contribuent à protéger à la fois vos employés et votre matériel. Söll Vi-Go est le choix fiable pour une protection robuste contre les chutes en hauteur.

<https://eu.pipglobal.com/eufr>



TRAVAIL EN HAUTEUR

DEUX PIRL EN FIBRES COMPOSITES ISOLANTES CHEZ AUDINNOV

Les PIRL à montants isolants en fibres composites d'Audinnoy conçues pour les interventions sur installations sous tension, disposent de portillons de protection pivotants (brevet Audinnoy) et de larges marches striées, vissées, en versions trois, quatre ou cinq marches. Très maniables, elles reposent sur quatre roues multidirectionnelles rétractables qui s'appuient sur des patins antidérapants. Le modèle cinq marches ajoute quatre pieds stabilisateurs jaunes HV, conformes à la norme EN 131.7. Le poste de travail de 420 x 480 mm inclut un panier porte-outils et un plancher antidérapant. UltralightFXM est dédiée aux interventions de maintenance dans l'industrie et le bâtiment. Datastep FDM, dédiée aux data centers, est équipée de mousses de protection sur les montants et les lisses afin de préserver le matériel technique (baies informatiques, vitrines, portes, etc.).

www.audinnoy.fr



VÊTEMENTS DE TRAVAIL

GAMME EXCLUSIVE KITA

EPI Center et T2S ont développé en coconception Kita, une gamme exclusive de vêtements de travail et de protection haute visibilité, certifiée GRS (Global Recycle Standard) grâce à l'emploi de polyester recyclé. Cette collection vise à offrir un workwear performant et modulable, alliant confort, sécurité et réduction de l'empreinte carbone. Elle répond aux exigences RSE des appels d'offres, notamment celles liées à la loi Agec et à la directive CSRD, tout en optimisant une gamme éprouvée sans surcoût pour l'utilisateur. Kita comprend six articles — tee-shirt, sweat, pantalon de pluie, blouson softshell, blouson de froid et parka — disponibles du S au 4XL en trois coloris haute visibilité : jaune/marine, orange/marine et rouge/gris. Cette gamme s'adresse aux professionnels du bâtiment, de la logistique, de la maintenance et de l'industrie.

www.epi-center.fr



PROTECTION DE LA MAIN

PREMIER GANT JETABLE RÉSISTANT À L'ACÉTONE

TouchNTuff 93-800 est le premier gant jetable offrant une résistance exceptionnelle à l'acétone pendant au moins 15 minutes, soit quinze fois supérieure à celle des gants en nitrile standard. Sa conception innovante multicouche, intégrant la technologie de barrière chimique Microchem, assure une résistance chimique de type A tout en évitant tout contact direct du latex avec la peau. Sa couleur orange vif améliore la visibilité et la détection des FOD. Grâce à sa formulation flexible, il offre un confort et une dextérité comparables à ceux des gants réutilisables. Enfin, sa formulation biosourcée certifiée TÜV, contenant plus de 60 % de carbone renouvelable, contribue à réduire les émissions et à offrir une solution plus durable. Certifié EN388 2110A.

www.ansell.com

solutions métiers

Cette page est une création de GRAPHITO Prévention, agence conseil et communication spécialisée dans la prévention, la santé et la sécurité depuis plus de vingt-cinq ans. Quatre domaines d'activité pour vous accompagner dans le déploiement de votre stratégie prévention : formation, animation de vos journées sécurité, création de supports de communication print, vidéos ou goodies et plateforme digitale.

GRAPHITO Prévention - Tél. : 04 90 13 40 00 - contact@graphito.fr - www.graphito-prevention.fr

NE JOUEZ PAS
vos poumons à
PILE ou FACE

ou

PORTEZ VOS MASQUES
DE PROTECTION
RESPIRATOIRE

GRAPHITO
prévention

Reproduction interdite - Communication et conseil en prévention - www.graphito-prevention.fr - réf. 1430A

ABONNEZ-VOUS ! ET SOYEZ BIEN INFORMÉ SUR VOTRE MÉTIER



PIC (Protection Individuelle & Collective)

Le magazine de la Santé et de la Sécurité au Travail

La solution d'information qui comprend :

- Le magazine en version papier et digitale
- La e-newsletter tous les 15 jours qui résume l'essentiel de l'actualité SST
- Le Guide d'Achat Annuel, l'outil indispensable pour bien acheter
- Le Hors-Série WorkWear sur le vêtement de travail et d'images, les innovations, les tendances,...
- L'accès illimité à toutes nos archives, bien pratique pour retrouver une problématique SST à traiter !



BULLETIN D'ABONNEMENT À RETOURNER À :

OPPER/PIC - 20 rue Rouget de Lisle - 92130 Issy les Moulineaux.

Tél : 01 76 41 05 88. Email : abopic@tpmedia.fr

Je choisis ma formule :

☐ 100% DIGITAL 1 an 6 numéros 88€ TTC au lieu de ~~162€~~

j'économise 74€ soit une remise de 46% !

☐ PAPIER + DIGITAL 1 an 6 numéros 111€ TTC au lieu de ~~162€~~

j'économise 51€ soit une remise de 31% !

☐ PAPIER + DIGITAL 2 ans 12 numéros 193€ TTC au lieu de ~~324€~~

j'économise 131€ soit une remise de 40% !

Je règle : ☐ chèque > à l'ordre de PIC ☐ à réception de la facture

Mes coordonnées :

NOM _____

SOCIÉTÉ _____

PRÉNOM _____

ADRESSE _____

CP _____

VILLE _____

E-MAIL _____

Le tarif indiqué est valable jusqu'au 31/12/2026 (TVA : 2.10%) en France seulement. Pour l'étranger, nous consulter.

Conformément à la loi « Informatiques et libertés », vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux informations vous concernant auprès de l'éditeur.

TP Media SAS au capital de 20.000 € - 488 819 137 RCS PARIS

Toute l'information dont
vous avez besoin
est **ici** !



pic-magazine.fr

Toute l'actualité de la Santé
et de la Sécurité au Travail