

Dépistage participatif des risques professionnels dans l'industrie de textile tunisienne.

AMRI Ch.¹, HENCHI M.A.¹, ABDALLAH B. ¹, BOUZGARROU L.¹, CHAARI N.¹, AKROUT M.¹, KHALFALLAH T.¹, MALCHAIRE J.²

¹ Laboratoire de Médecine de Travail et d'Ergonomie - Faculté de Médecine de Monastir – 5019 Monastir (Tunisie)

² Unité Hygiène et Physiologie du Travail, Université Catholique de Louvain, Belgique, Clos Chapelle aux Champs, 3038 – 1200 Bruxelles

RESUME

Introduction :

Les conseillers en prévention doivent mettre à la disposition des entreprises, en Tunisie comme ailleurs, des outils simples, mais performants, pour la reconnaissance, l'évaluation et surtout la prévention des risques professionnels. Cela est particulièrement urgent dans le secteur du textile qui, dans la région de Monastir, a le taux le plus élevé d'accidents du travail et de maladies professionnelles. L'objectif de ce travail a été d'étudier si le guide de concertation Déparis de la stratégie SOBANE pouvait remplir ce rôle dans le contexte industriel et culturel tunisien et de voir comment il pouvait s'intégrer dans le système général de gestion des entreprises.

Matériel et Méthode :

Le guide Déparis a été utilisé dans dix entreprises de secteur textile de la région de Monastir en 2006 – 2007, en suivant le mode opératoire prescrit.

Résultats :

Les 20 réunions Déparis ont permis de formuler 270 actions préventives dont 75% sont concrètes et peu onéreuses. Ces propositions ont concerné principalement l'organisation, l'entretien des locaux de travail et la sensibilisation des salariés au port des EPI. Les principaux risques mis en évidence ont été le bruit et l'empoussièremment.

Les facettes abordant l'autonomie et les responsabilités individuelles, les relations de travail au sein du personnel et avec la hiérarchie et l'environnement psychosocial sont jugées satisfaisantes à ordinaires vu l'abord de ces items par les salariés était délicat, pouvant mettre en jeu leur devenir professionnel.

Conclusion : En dépit des difficultés rencontrées lors des réunions Déparis, cette approche a été d'un apport considérable dans le dépistage des risques professionnels et sera le point de départ de plusieurs études approfondies notamment pour limiter les risques de bruit et d'empoussièremment dans le secteur de textile.

MOTS CLES : Textile – Evaluation - Risque Professionnel - Déparis – SOBANE - TUNISIE

ABSTRACT

Introduction:

The advisers in prevention must place at the disposal of the companies, in Tunisia like elsewhere, simple but powerful tools, for the recognition, the evaluation and especially the prevention of the occupational hazards. That is particularly urgent in the sector of textile which, in the area of Monastir, has the most raised rate of industrial accidents and occupational diseases.

The objective of this work was to figure out whether the guide of Déparis dialogue of SOBANE strategy could fulfill this role in the industrial and cultural Tunisian context or not and also see how it could be integrated in the general system of business management.

Material and Method:

The Déparis guide was used in ten companies of textile sector in the Monastir area in 2006 - 2007, while following the procedure prescribed.

Results:

The 20 Déparis meetings made it possible to formulate 270 preventive actions of which 75% are concrete and not very expensive. These proposals were mainly related to the organization, the maintenance of the working rooms and the sensitizing of the paid with the port of EAR. The principal highlighted risks were the noise and the dust contamination.

The facets approaching autonomy and individual responsibilities, the employment relationships within the personnel and with the hierarchy and the psychosocial environment are considered to be satisfactory with ordinary considering the access of these items by the employees was delicate, being able to bring into play to become to them professional.

Conclusion:

In spite of the difficulties encountered at the Déparis meetings, this approach was of a considerable contribution in the tracking of the occupational hazards and will be the starting point of several in-depth studies particularly aiming to limit the risks of noise and dust contamination in the sector of textile.

KEY WORDS: Textile - Evaluation - Occupational hazard - Déparis - SOBANE - TUNISIA

INTRODUCTION :

L'industrie de textile - habillement tunisienne est en pleine expansion malgré la pression de la concurrence internationale qui s'est accentuée au cours des dernières années ^[1]. Ce secteur représente 40% du total des exportations de l'industrie manufacturière et emploie près de 204000 salariés répartis sur 2079 entreprises ^[2].

Il est malheureusement le secteur avec le plus d'accidents de travail et de maladies professionnelles, étant donné le grand nombre de risques (bruit, poussières...) et de contraintes physiques (travail répétitif, postures inadéquates...) et psycho-organisationnelles (densité de travail variable au cours de l'année, insécurité d'emploi...).

Les rares check listes de dépistage des risques utilisées dans quelques entreprises ne semblent aboutir qu'à une constatation des risques par ailleurs évidents et ne déboucher sur aucune amélioration significative et durable des taux d'accidents et de maladies professionnelles. De plus, ces check listes sont perçues a priori par les responsables techniques comme culpabilisantes et s'opposant aux intérêts économiques de l'entreprise.

Afin de pallier à ces problèmes, nous avons recherché un outil des dépistages des risques qui reste simple, mais soit plus performant et rencontre l'adhésion à la fois des salariés parce qu'il met en évidence leurs vrais problèmes de santé et de bien être, mais aussi des chefs d'entreprise et des responsables de production parce qu'il permet un meilleur fonctionnement et une qualité accrue de la production.

Le guide de concertation Déparis, premier niveau de dépistage, de la stratégie SOBANE développée par le Prof. Malchaire ^[3], semble offrir un tel équilibre entre les attentes des salariés et de l'entreprise et nous avons voulu étudier comment et à quelles conditions, ce guide de concertation pouvait être utilisé dans le secteur textile tunisien.

- Ce guide permet-il, dans le contexte économique et culturel tunisien de dépister l'ensemble des risques professionnels et des aspects de la situation de travail susceptibles d'interférer avec le bien être des salariés et de proposer des solutions réalistes et concrètes à ces problèmes ?
- Comment est-il perçu d'emblée et a posteriori par les salariés et le management ?
- Est-il possible de l'intégrer dans un système de gestion des risques d'une entreprise tunisienne ?

MATERIEL et METHODE :

L'étude a été conduite durant les années 2006-2007, dans 10 entreprises de textile de la région de Monastir. Ces entreprises ont été choisies parmi les 52 entreprises du textile en fonction de critères d'accessibilité, mais également de collaboration de leur direction et de motivation de leur médecin de travail.

Dans ces 10 entreprises, 34 "situations de travail" ont été identifiées en fonction de la taille de l'entreprise (petite (<50), moyenne ou grande (>250 salariés) selon les critères de Commission Européenne ^[4] et selon les opérations (préparation, cardage, bobinage, peignage, retordage, filature). Vingt d'entre elles ont été sélectionnées selon un échantillonnage proportionnel stratifié.

Le guide de concertation Déparis est l'outil de Dépistage au premier niveau de la stratégie de gestion des risques professionnels SOBANE ^[3,5,6]. Il permet d'aborder, au cours d'une réunion entre des travailleurs et leur encadrement, l'ensemble des aspects d'une "situation de travail" et de rechercher un accord sur des améliorations de la manière de "vivre" ensemble cette situation de travail. On entend par "situation de travail", un ensemble de postes de travail où les travailleurs interfèrent les uns avec les autres. Ainsi, ce terme ne désigne pas uniquement l'endroit (espace de travail, distances d'atteinte...) et les conditions de travail (bruit, chaleur, agents chimiques...), mais fait référence à tous les aspects physiques, organisationnels, psychosociologiques... susceptibles d'interférer avec la santé, la sécurité, le bien-être, mais également la qualité du travail, la productivité...

Selon le manuel de référence de la stratégie SOBANE, le guide de concertation "Déparis" demande à être adapté quant au fond et à la forme à la situation de travail à étudier. Ce fut fait par l'ajout d'aspects

à discuter et de termes techniques propres au secteur de textile et par la suppression de sous rubriques et de nomenclatures non utilisables dans ce secteur. Ces modifications ne concernèrent que quelques items et les 18 rubriques initiales furent conservées. Il s'avéra également indispensable de traduire le guide en langue arabe, pour en rendre possible une compréhension réelle par les opérateurs tunisiens. Cette traduction fut réalisée selon les principes classiques de traduction-retraduction et fut validée par l'auteur du guide.

Déroulement de l'étude :

La procédure d'utilisation recommandée fut suivie rigoureusement dans chaque entreprise:

- Les responsables de l'étude, aidés par le médecin de travail local, exposèrent à la direction l'intérêt et l'efficacité des concertations Déparis et lui expliquèrent la procédure de mise en œuvre. La direction de chaque entreprise marqua son accord et son intérêt pour la mise en œuvre du guide Déparis et se montra disposée à prendre en compte les propositions qui seraient émises.
- Le premier auteur du présent article fut désigné comme coordinateur et un groupe de réflexion fut formé selon le cas de 5 à 6 personnes : des salariés représentatifs de leurs collègues, le contremaître ou le chef d'équipe, le personnel d'entretien ou de maintenance, le responsable de sécurité et le médecin de travail de l'entreprise.

Les participants ont été choisis par la plupart par les directions après concertation avec leurs salariés, en se basant sur l'expérience professionnelle, la connaissance des différents aspects du métier ainsi que la motivation et l'aspect critique et constructif.

- Deux responsables de l'étude visitèrent brièvement l'atelier avec le contremaître ou le chef d'équipe afin de bien comprendre les procédures de travail et l'enchaînement des tâches.
- Cette visite fut suivie de la réunion Déparis, organisée dans un local jouxtant l'atelier. La durée moyenne des réunions fut de $2h20 \pm 20$ mn. Le coordinateur présenta brièvement les objectifs de la réunion, puis le contenu de chaque rubrique du guide de concertation. Il anima le débat de façon à ce que chaque participant puisse s'exprimer clairement. Le second responsable joua le rôle de secrétaire, notant, sans les dénaturer, les idées et les propositions des participants,
- La discussion aborda sans difficulté particulière les problèmes réellement rencontrés et le vécu quotidien des travailleurs. Chaque participant put s'exprimer dans un climat d'écoute et de respect mutuel.
- Après chaque réunion, les notes furent mises au net et un projet de synthèse rédigé par le coordinateur. Quelques incertitudes et interrogations apparurent pour deux rapports, concernant un atelier de filature et un atelier de préparation - encollage. Une seconde réunion fut alors réalisée dans ces deux situations de travail afin de préciser la liste des solutions envisagées. Au terme de ces réunions, une synthèse fut finalisée pour chacune des dix entreprises et le rapport fut communiqué aux participants et à leurs responsables hiérarchiques par l'intermédiaire du médecin du travail.

RESULTATS :

Le tableau I donne les jugements émis par les participants concernant les 18 rubriques au cours des 20 réunions Déparis.

La situation a été jugée insatisfaisante et susceptible d'être dangereuse pour 70 rubriques (19,4%), moyennement satisfaisantes pour 77 (21,4%) et tout à fait satisfaisantes pour 213 (59,2%).

Les situations insatisfaisantes ont concerné les ateliers de filature (31), les ateliers de tissage (27) et les ateliers de finissage (12). Les principaux aspects de travail nécessitant des améliorations urgentes ont été l'hygiène atmosphérique, les accidents de travail et les locaux et zones de travail. Il est à noter le nombre très faible de remarques et de suggestions faites en ce qui concerne les aspects psycho sociaux de travail abordés par les 5 dernières rubriques.

Les aspects mis en exergue diffèrent d'une situation de travail à une autre.

Tableau 1: Jugements émis par les participants concernant les 18 rubriques au cours des 20 réunions Déparis.

Situation de travail	Préparation et filature												Tissage				Finissage				% cas		
	1. Préparation	2. Préparation	3. Préparation	4. Cardage	5. Bobinage	6. Encollage	7. Peignage - Mix	8. Retordage	9. Filature	10. Filature	11. Filature	12. Prépar. Filature	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	😊	😐	😞
1. Locaux et zones de travail	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	20	20	60
2. Organisation du travail	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	100		
3. Accidents de travail	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	5	35	60
4. Risques électriques - incendie	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	85	15	
5. Commandes et signaux	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	85	15	
6. Matériel de travail, outils, machines	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	60	20	20
7. Positions de travail	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	25	50	25
8. Efforts et les manutentions	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	50	30	20
9. Eclairage	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	35	45	20
10. Bruit	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	35	35	30
11. Hygiène atmosphérique	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	20	5	75
12. Ambiances thermiques	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	25	60	15
13. Vibrations	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	60	15	25
14. Autonomie et les responsabilités	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	95	5	
15. Contenu du travail	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	100		
16. Contraintes de temps	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	85	15	
17. Relations de travail	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	85	15	
18. Environnement psychosocial	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	90	10	
Nombre de rubriques jugées insatisfaisantes	1	0	1	5	4	4	3	3	3	3	1	3	6	7	7	7	1	0	4	7	59	21	19

Ainsi, dans la branche de préparation et filature, le risque professionnel était surtout lié à l'empoussièrement (9 situations jugées insatisfaisantes parmi 12) par manque ou dysfonctionnement des systèmes d'aspirations, nettoyage des machines à l'aide de soufflettes à air comprimé, absence d'entretien et de nettoyage régulier, absence de port de masques... Par ailleurs, dans la moitié des situations de travail, ont été abordés la mauvaise organisation des locaux de travail, l'encombrement des voies de circulation, de multiples irrégularités du sol et des locaux sociaux en nombre insuffisant et mal équipés.

Dans la branche de tissage, le bruit a été considéré comme étant le principal facteur de risque: 100% de situations sont jugées insuffisantes avec des niveaux sonores très élevés dépassant 100 dB(A) dus aux machines de tissage bruyantes et aux systèmes d'aspiration. Il fut noté l'absence de port d'équipements de protection individuelle (EPI) auditive chez la majorité des salariés.

Dans les ateliers de finissage, les aspects insatisfaisants mis en évidence ont été les locaux et zones de travail, les positions de travail et les efforts de manutentions.

Le nombre de propositions d'amélioration varia de 7 à 42 avec une moyenne de 13 et un total de 270. Elles se répartissent comme le montre le tableau II en ce qui concerne les 18 rubriques du guide de concertation Déparis.

Le tableau III montre que 75% des propositions ont été peu ou non coûteuses, attestant du réalisme des discussions au cours de la réunion Déparis

La plupart des propositions d'amélioration ont été adressées à la direction (36%), aux responsables de santé et de sécurité au travail (31%), au service d'entretien (14%) et au médecin du travail (13%), alors que 6% seulement devaient être prises en charge par les salariés eux-mêmes.

Tableau 2 - Répartition des propositions d'amélioration selon les 18 rubriques du guide Déparis.

Rubrique	Pourcentage
1. Les accidents de travail	22%
2. Les locaux et zones de travail	16%
3. L'éclairage	10%
4. L'hygiène atmosphérique	9%
5. Les ambiances thermiques	9%
6. Le matériel de travail, les outils, les machines	7%
7. Les positions de travail	7%
8. Les efforts et les manutentions	6%
9. Le bruit	4%
10. Autres	10%

Tableau 3- Répartition des propositions selon le coût de réalisation.

Estimation de l'impact économique des mesures envisagées	Pourcentage
Non coûteuses	26%
Peu coûteuses	49%
Moyennement coûteuses	13%
Très coûteuses	12%

Devenir des propositions d'amélioration :

Cinq à neuf mois après la tenue des réunions Déparis, les entreprises ont été recontactées, directement ou via les médecins du travail, afin d'évaluer la suite donnée aux propositions d'amélioration des conditions de travail.

Seule l'une des deux grandes entreprises incluses dans l'étude avait mis en œuvre la plupart des propositions simples, telles que le remplacement d'estrades en bois par des estrades antidérapantes, l'organisation par le médecin de travail de séances de sensibilisation au port des EPI et de séances de formation à la manutention manuelle. Elle avait également réorganisé les locaux de travail et procédé au zonage des voies de circulation pour les caristes. Elle était passée aux stades d'Observation et d'Analyse de la stratégie SOBANE en ce qui concerne l'étude de l'ambiance sonore.

La deuxième entreprise avait réorganisé certains locaux de travail, réparé les sols et entamé l'analyse du bruit. Des difficultés financières l'avaient conduite à licencier un nombre important de son effectif.

Les petites et moyennes entreprises (PME) avaient réalisé plus de la moitié des propositions peu coûteuses dans les délais prévus. Les médecins du travail signalèrent également une nette amélioration du échanges avec les directions, une plus grande motivation des comités de santé et de sécurité au travail, une plus grande écoute des responsables hiérarchiques pour les propositions des salariés pour l'amélioration des conditions de travail et les demandes de promotion (dans 6 entreprises sur 8). 3 d'entre ces PME avaient entamé l'étude de l'ambiance sonore dans leurs ateliers de filature, en utilisant le guide d'Observation ad hoc de la stratégie SOBANE.

DISCUSSION :

Difficultés rencontrées au cours de l'étude :

Le fait que 10 seulement sur les 52 entreprises de textile de la région de Monastir acceptèrent de participer à cette étude souligne les craintes des directions à mettre en œuvre une telle approche participative : perte de temps de production, inapplicabilité d'un tel outil en Tunisie, encouragement des salariés à se révolter contre les conditions de travail, entrave à la productivité des entreprises.

Aucune réglementation tunisienne n'impose aux employeurs d'évaluer périodiquement les risques professionnels au sein de leurs entreprises, ni *a fortiori*, de mettre en place un programme d'actions.

Seule existe une loi générale obligeant les employeurs et employés à respecter les règles de santé et sécurité au travail [7].

Tel n'est pas le cas dans les pays de l'Union Européenne où il existe des textes législatifs à ce sujet. Ainsi, en France, l'article L. 320-2 et le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 exige qu'un "document unique" soit établi avec l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et "l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de son personnel" [8]. En Belgique, où la stratégie SOBANE est préconisée aux entreprises, la loi demande que chaque entreprise se définisse une politique de prévention, avec un "système dynamique de gestion des risques". La notion de "dynamique" signifie qu'à partir d'une analyse des risques dans l'entreprise, un programme d'actions doit être engagé et annuellement revu pour une amélioration continue de la prévention dans l'entreprise.

Ces objections classiques de la part des directions concernant les réunions Déparis furent rencontrées dans le cas de 10 entreprises. Les réponses et apaisements furent donnés en utilisant un discours de "marketing" soulignant que la démarche permet, d'une part, une amélioration de la santé et de la sécurité du personnel et, en même temps et d'autre part, une amélioration des procédures de travail et de la productivité, du fait de l'efficacité et du faible coût des propositions émises. Les directions marquèrent leur accord à l'étude parce qu'elle venait de l'extérieur et à titre pilote. Néanmoins, elles témoignèrent de l'intérêt pour l'organisation des réunions et se déclarèrent disposées à prendre en compte les propositions qui seraient émises.

Les travailleurs n'étaient pas habitués à une telle approche participative et montrèrent certaines réticences à dévoiler leur savoir faire par crainte de conflits avec la ligne hiérarchique, à s'écarter de la situation ponctuelle de travail à laquelle ils sont habitués et à envisager des modifications des procédures de travail auxquelles ils sont habitués depuis une dizaine d'années et qu'ils suivent de manière automatique. Ils furent également réticents à envisager des EPI jugés a priori inconfortables. La désignation des participants aux réunions par la direction peut également avoir influencé leur degré de participation.

Les remarques suivantes illustrent ces réticences: "l'étude n'aboutira à rien, comme les études antérieures!"; "il n'y a pas de solution pour l'empoussiérage et le bruit!"; "On ne peut pas porter les bouchons d'oreille!"; "Il n'y a pas d'argent pour améliorer les conditions de travail!"; "Soyez sûr que la direction ne tiendra pas compte des propositions envisagées!"; "On ne parle pas de ces sujets tabous!".

Les travailleurs furent plutôt participatifs en ce qui concerne le vécu accidentel, la protection individuelle et les contraintes physiques et chimiques mais eurent des difficultés à exprimer leur statut et des réticences à aborder les aspects psycho organisationnels.

Ces difficultés furent en partie levées en leur expliquant qu'ils étaient reconnus cette fois comme des acteurs de leurs santé et sécurité au travail, compétents plus que l'encadrement et la direction pour proposer des mesures de prévention concrètes et adaptées.

Les risques dépistés :

1. Le bruit

Le bruit fut reconnu comme un problème majeur particulièrement dans les ateliers de tissage et de filature où des niveaux de bruit continu de l'ordre de 100 dB(A), voire 120 dB(A) (seuil de douleur) furent rapportés provenant essentiellement des machines de tissage tournant à grande vitesse [9].

Les bouchons d'oreille et les casques antibruit n'étaient que rarement utilisés de façon régulière, parce que jugés mal adaptés à l'environnement du travail empoussiéré et susceptibles d'entraîner des problèmes tels des otites et, d'autre part, parce que entravant toute communication.

Cette évaluation de l'ambiance sonore au cours des réunions Déparis demeure toutefois subjective car elle fait appel à certains critères tels que la facilité de parler à 1 m de distance, la description de l'emplacement des postes de travail, les moyens de communication, les trous et les orifices dans les parois entre les locaux, les fentes en dessous des portes, l'état technique et le capotage des machines, la disponibilité et l'usage des EPI, etc.... [10,11].

Nous nous sommes limités dans ce travail au premier niveau de la stratégie SOBANE. Le passage au niveau Observation supposait que le groupe de réflexion se réunisse une nouvelle fois pour passer systématiquement en revue chaque aspect de la situation de travail susceptible d'influencer l'ambiance sonore: comme souligné ci-dessus, ce fut commencé dans quelques entreprises

2. Le risque chimique

L'hygiène atmosphérique était jugée insatisfaisante dans tous les ateliers de filature et dans six situations parmi huit dans les ateliers de tissage et de finissage.

Les actions envisagées pour lutter contre l'empoussièrement ont inclus l'installation de systèmes d'aspiration et de ventilation générale, l'entretien régulier des machines et du local à l'aide d'aspirateurs, sans mise en suspension ou dispersion des déchets de tissus et des fils. Au deuxième niveau de la stratégie SOBANE, la procédure de mise en place d'un système d'aspiration automatisé mobile tout au long des chaînes avec augmentation du flux d'aspiration devrait être détaillée.

Le risque chimique dans quatre situations de travail concernait deux unités de finissage, une unité d'encollage et une de teinturerie. Le risque provient essentiellement du non respect de l'étiquetage des flacons dans lesquels les produits chimiques sont transvasés, l'absence d'espace de rangement approprié, la non disponibilité des fiches de données de sécurité, l'exécution des opérations de mélange sans EPI adaptés. L'installation d'un système d'aspiration efficace au niveau des baignoires de teinture et des cuves destinés au mélange des colorants et des produits de finissage et d'encollage et le port de masque respiratoire au poste de cuisine et de préparation des colorants ont été recommandés. Nous avons également proposé la tenue des fiches de données de sécurité et leur mise à jour régulière.

D'après cette étude, les produits utilisés étaient principalement des colorants (indigo, azoïques, soufrés), des acides, des bases (acétique, sulfurique, chlorhydrique, lessive de soude), des agents tensioactifs et réducteurs (hydro sulfite de sodium), des esters et des acides gras (éthers poly glycol), des résines acryliques et de l'amidon,...

3. Les accidents du travail

Les accidents de travail sont dus essentiellement à la manipulation des machines de tissage qui tournent à grande vitesse et qui sont, le plus souvent, non protégées pour faciliter les tâches d'entretien. Ils incluent des chutes de plain-pied fréquentes du fait des irrégularités des sols dans la plupart des locaux de travail, ainsi que aux sols rendus glissants par des produits d'encollage (amidon, dérivés cellulosiques, polyalcools vinyliques, acrylates, PVC, huiles et graisses).

Les accidents de travail par projection d'objets et les risques mécaniques sont également fréquents et graves, compromettant les capacités fonctionnelles des victimes notamment par les amputations des doigts. Ce type d'accident serait favorisé par le rapprochement excessif des machines utilisées pour filer, carder, dévider, ourdir et tisser, l'absence de protection des courroies et des poulies ainsi que le non respect des règles de sécurité.

Les principales propositions et actions envisagées dans l'étude ont concerné les EPI. Il a été recommandé aux entreprises de revoir leurs politiques en matière de protection individuelle, en s'intéressant particulièrement à faire intervenir les travailleurs dans le processus de choix et en les formant et les motivant au port régulier des EPI.

La mise à disposition des chaussures de sécurité, la sensibilisation voire l'obligation des salariés, par le biais d'un règlement interne à l'entreprise, à porter ces chaussures devraient permettre de prévenir ces accidents.

D'autres mesures préventives doivent être mises en œuvre telles que l'aménagement des locaux de travail, avec la pose d'un revêtement antidérapant au sol, la protection des machines, des courroies, des arbres de transmission et des poulies par des carter. A nouveau, la sensibilisation des ouvriers à l'égard de ce risque mécanique doit être accrue.

4. Les gestes, postures et efforts

Trois des 10 entreprises disposent de moyens mécaniques de soulèvement de charge tels que des chariots élévateurs. Les autres, par manque de tels moyens, utilisent des méthodes non mécanisées entraînant des risques accrus d'accidents.

Des mesures ont été préconisées afin de prévenir le risque de lombalgie : mécaniser les opérations de manutention au moyen de chariots élévateurs et de patins de glissement; le respect des règles et des techniques correctes de levage et de déplacement des charges surtout lors des opérations de montage ou de démontage des grosses ensouples sur les métiers de tissage.

Les contraintes gestuelles et posturales varient d'un poste de travail à un autre : les tisserands travaillent debout, le dos penché en avant (risque de lombosciatalgies) ; les ouvrières des postes de contrôle maintiennent le rachis cervical en flexion prolongée (risque de cervicalgies). Aucune mesure concrète d'amélioration n'a pu être formulée à ces sujets qui requièrent une Analyse par un ergonomiste qualifié.

5. Les ambiances thermique et lumineuse

L'éclairage fut signalé inadéquat dans les ateliers de contrôle, les luminaires, bien que nombreux, étant souvent mal placés ou défectueux. Il fut recommandé d'entretenir ces luminaires et, quand possible, prévoir des fenêtres permettant un éclairage naturel et la vue sur l'extérieur.

Des plaintes liées à la chaleur furent enregistrées dans les ateliers de finissage. Aucune proposition ne put être avancée, les températures et humidités élevées étant nécessaires pour les opérations de finissage, d'ennoblissement et de filage [12].

6. Le risque incendie

Le risque d'incendie est connu comme étant assez élevé dans l'industrie de textile. Le sujet fut peu considéré au cours des réunions Déparis et les situations furent jugées satisfaisantes de ce point de vue. Ceci peut s'expliquer par le fait que le risque incendie n'influence guère directement le vécu au travail. Par ailleurs, l'importance des dégâts a amené les entreprises à faire face au risque par des installations sophistiquées d'extincteurs, dévidoirs, bornes d'incendie, signalisations, issues de secours et formation du personnel. De plus, la certification de la conformité des installations et des moyens de prévention par la protection civile est obligatoire.

7. Les facteurs psychosociaux

Toutes les situations de travail ont été jugées satisfaisantes à ordinaires en ce qui concerne l'autonomie et les responsabilités individuelles, le contenu du travail, les contraintes de temps, les relations de travail au sein du personnel et avec la hiérarchie et l'environnement psychosocial. Tous les participants ont discuté avec prudence de ces aspects particuliers et n'ont probablement pas voulu dévoiler de réels problèmes psychosociaux. L'abord plus en détails de ces aspects devrait être envisagé par une méthodologie ne mettant pas le devenir professionnel du salarié en jeu (questionnaires anonymes, entretiens...).

CONCLUSIONS

En dépit des difficultés rencontrées, les réunions de concertation Déparis se sont révélées d'un apport considérable pour le dépistage et la prévention des risques professionnels et ont servi de point de départ pour plusieurs études approfondies, en particulier concernant le bruit et l'empoussièrement. Ce succès est dû indubitablement aux faits que le guide aborde l'ensemble des facettes des situations de travail (globalité) et que les réunions permettent une concertation entre les différents partenaires travailleurs - encadrement - médecin du travail - responsable sécurité...

L'étude a montré que les réunions donnaient des résultats intéressants tant du point de vue santé et sécurité qu'en ce qui concerne le fonctionnement et la productivité des entreprises.

Le recul manque pour déterminer dans quelle mesure les entreprises s'approprieront la stratégie SOBANE et le guide Déparis et l'intégreront dans leur système de gestion. Cependant, au contraire des études plus scientifiques et techniques rédigés par des spécialistes, les résultats furent cette fois pris en compte par les intéressés et des plans d'action à court, à moyen et à long terme furent élaborés.

REFERENCES :

1. Ben Sedrine. S. Promotion de la compétitivité socio-économique dans le secteur textile-habillement en Tunisie. Bureau international du Travail. WP.248. Avril 2007.
2. Présentation du secteur textile-habillement tunisien. Site Internet : <http://www.textiletunisia.com.tn/> (date de consultation : 02/07/2007).
3. Malchaire J. Stratégie SOBANE et méthode de Dépistage Déparis. Série stratégie SOBANE. Bruxelles ; Edition Service Public Fédéral Emploi Travail et concertation sociale ; Novembre 2004.
4. Recommandation 2003/361/CE de la Commission Européenne. Journal officiel de l'Union Européenne L 124 du 20 mai 2003, p. 36.
5. Malchaire J. Dépistage participatif des risques dans une situation de travail – Méthode Déparis. Médecine du travail et ergonomie 2002; XXXIX (4) : 149 – 55.
6. Malchaire J. Inter, multi, pluridisciplinarité au service du bien-être au travail. Médecine du Travail et Ergonomie 2003.XL, N°3,149-156.
7. Obligation de l'employeur et du travailleur. Arrêté du 21-2-1994. J.O.R.T n° 15 du 22 février 1994.
8. Andeol. B.,Guillemy. N., Le Roy. A. Evaluation des risques professionnels. Questions réponses sur le document unique. ED 887. 2004. 20 p. Site Internet :<http://www.inrs.fr/produits/publications.pdf/ed887.pdf> (date de consultation : 03/07/2007).
9. Directive 98/37/CE du Parlement Européen et du Conseil du 22 juin 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux machines. Journal officiel n° L 207 du 23/07/1998 p.18 – 9.
10. Malchaire. J. Strategy for prevention and control of the risk due do noise. Occupational and Environmental Medicine 2000; 57: 361-9.
11. Malchaire. J., Piette. A. A comprehensive strategy for the assessment of noise exposure and risk of hearing impairment. Ann Occup Hyg 1997; 41, 4, 467-84.
12. Ivester. A.L., Neefus. J.D. L'industrie textile. Encyclopédie de sécurité et de santé au travail. 89.2 – 89.31.