

le cadre vert

La démarche « cadre vert » est volontaire. Elle définit simplement et de façon pratique les engagements de l'entreprise pour réduire les contraintes psychosociales, physiques et les risques d'atteintes de l'appareil locomoteur. Depuis qu'elles sont précisément définies par des textes législatifs, les responsabilités de l'entreprise peuvent devenir un puissant appui pour la prévention.

Le cadre vert décline les différentes limites connues des contraintes qui présentent des risques pour l'appareil locomoteur en général et pour la colonne vertébrale en particulier. Une situation dans le cadre vert respecte toutes ces limites et autorise un environnement qui permette la mise en place de l'"accueil", témoignage pour le salarié arrêté qu'il est attendu, que l'entreprise a besoin de lui.

Parce que le travail illustre la possibilité qu'a l'Homme d'agir dans la société, il est constructeur de confiance en soi et de reconnaissance.

Le cadre vert est un tout qu'il faut (essayer de) respecter mais qui n'impose pas de méthode pour y entrer. C'est du devoir de l'entreprise, c'est de sa compétence, de construire la méthode en fonction de ses moyens et de son environnement économique, géographique....

Les limites retenues sont tirées de lois, normes, réglementations, directives européennes, codes de bonnes conduites ou recoupement de données concordantes de la littérature. Toutes les contraintes ne sont pas listées. Appliquer les limites du cadre vert doit permettre de respecter en grande partie les risques non indiqués. De plus, ces omissions sont volontaires car il s'agit de risques difficiles à quantifier (forces au poste de travail, modes de manutention...) ou qui font l'objet de développements longs dans des revues de la littérature ou des normes. Ceux qui désirent approfondir ces contraintes pourront se référer à ces documents.

Le cadre vert est un objectif.

**Il permet de créer ou de repérer des situations existantes
ou facilement adaptables dans l'entreprise
pour accueillir un lombalgique.**

Une activité physique adaptée est le meilleur garant d'une guérison optimale du lombalgique. Permettre cette activité au travail c'est participer efficacement au soin. L'entreprise qui veut aider ses salariés doit s'y engager. Le cadre vert propose une démarche pour cela.

Le cadre vert est un recueil de limites de différentes contraintes et de qui rendent un poste de travail acceptable même pour un salarié en retour précoce ou sans arrêt de travail après ou pendant un épisode de lombalgie aiguë.

	des objectifs
manutention
charge	5 kg
tonnage	3 t/j
pousser-tirer
poids déplacé	100 kg engin à 4 roues
travail répétitif	40 gestes techniques/min
travail lourd	FC 30 bpm/1 h pics de FC 0,85 (220-âge)
posture	"0" penché important "0" posture prolongée
vibrations du corps entier	0,5 m.s ⁻²
chutes	"0" obstacle, "0" dénivelé pas de course + informations
psychosocial	8-21 j "accueil"

- Accueil !
- Accompagnement
- Progression du volume
- Vitesse de travail
- Pauses
- Organisation
- Entraide
-propositions du salarié
- Adaptabilité des tâches

références

Charges manutentionnées. Les limites de poids proposées sont applicables sans tenir compte de paramètres particuliers de la manutention. Le modèle anglais (*HSE, health and safety executive*) de charges acceptables indique ces valeurs minimales pour différentes positions de la charge à déplacer. Les efforts de poussée sont des valeurs d'une norme ISO (11228-2) acceptables par 95 % d'une population qui réalise ces actions plus de 1 fois toutes les 5 minutes. Le poids maximal d'un chariot poussé à plat (100 kg) est proposé à partir de données du laboratoire mettant en relation la force de poussée et le poids d'un chariot à 4 roues. Ce poids ne peut être utilisé pour un lit d'hôpital par exemple qui induit une force supérieure à celles prescrites ici. Ces données sont reprises et synthétisées dans une norme Afnor (X35-109) publiée en 2009.

En cas de travail répétitif, le nombre de "gestes techniques" (actions de travail manuel au sens de l'analyse "méthode" d'une tâche) ne doit pas dépasser 40 gestes par minute quelle que soit la durée de travail (norme x35-106-5). Ce paramètre de répétitivité a été retenu car les enquêtes européennes montrent que la répercussion première du travail répétitif est une atteinte de la colonne vertébrale. Par ailleurs, limiter la répétitivité du travail, permet également de contrôler les rythmes de travail.

Astreintes cardiaques. Le coût cardiaque moyen (fréquence cardiaque (FC) de travail - FC de repos) ne doit pas dépasser 30 battements par minute pendant 8 h dans la loi (arrêté du 15 juin 1993 application R. 231-69). Dans le cadre vert, la durée de référence n'est plus de 8 mais de 1 heure de travail.

Le coût instantané limite de 85 % de la FC maximale pour l'âge (220-âge) est utilisé dans les études de nutrition américaines (NHANES) comme seuil d'arrêt d'une épreuve d'effort. En respectant ce seuil, aucun incident n'a été relevé au cours des centaines de milliers de tests d'effort réalisés dans le cadre de ces enquêtes prospectives.

Postures. Pas de penché (sagittal/latéral) ou de torsion du tronc visibles. Ce qui correspond à des flexions < à 10° et à une rotation < à 5° seuils de perceptions de ces mouvements. Pas de posture prolongée (maintien > 4 secondes selon la norme x35-106-2) s'applique aux positions des membres supérieurs et du tronc. Une posture pénible maintenue plus de 4 secondes se décrit comme période "immobile".

Vibrations. La directive européenne s'applique depuis juillet 2007 pour les fabricants qui doivent concevoir des véhicules dont la dose vibratoire moyenne sur 8 h soit inférieure à 0,5 m.s². Dans le cadre vert cette dose moyenne s'applique pour chaque heure d'exposition. La directive "vibrations" aura force de loi.

Chutes. Les chutes sont à l'origine d'un quart environ des lombalgies reconnues en accident du travail. Bien que leur prévention soit encore peu codifiée, les notions d'"obstacles", de "précipitation" et de "connaissance des lieux" semblent être des facteurs de risques constants. Ils doivent être considérés.

Accueil. La durée de 8 jours au moins à 3 semaines au plus s'applique aux conditions du cadre vert dans son ensemble. Elle peut être modifiée lors d'un échange avec le lombalgique. Cette durée est déterminée pour permettre une évolution progressive des conditions de travail vers la situation antérieure ou, au mieux vers une situation stable moins contraignante. **L'accueil doit exister**, il dépendra beaucoup de la culture de l'entreprise.

Une large littérature sur le retour ou le maintien à l'emploi du lombalgique montre que :

- ❑ la collaboration de tous les acteurs (lombalgique, employeurs, soignants, services de santé au travail, assurances et sécurité sociale, partenaires sociaux, hiérarchie et collègues) est déterminante pour le succès d'actions de maintien dans l'emploi ;
- ❑ un accompagnant du lombalgique, choisi dans la hiérarchie, est un facilitateur du retour ;
- ❑ l'avis du salarié doit être écouté ;
- ❑ la progressivité du retour à la situation stable doit être définie au début même si elle est ensuite modulable ;
- ❑ l'organisation du travail a de nombreuses facettes (pauses, temps partiels, partage de tâches...). L'entreprise n'est pas seule, elle peut se faire aider ou s'associer à d'autres entreprises d'un bassin d'emploi pour réaliser ensemble des démarches de retour au travail ;
- ❑ l'accueil est un bon promoteur/indicateur des relations dans l'entreprise ;
- ❑ la démarche s'inscrit toujours dans un "accord" de tous les partenaires de l'entreprise qui doivent comprendre l'intérêt de la démarche et la défendre. Dans les entreprises qui disposent d'instances représentatives (CE, CHS-CT) cet "accord" doit être formalisé (règlement intérieur, comptes rendus...). Ceci peut être fait dans le document unique de toutes les entreprises.