

# Altersécurité infos



Lettre mensuelle d'information  
et d'analyse de Point Org Sécurité

N° 111 - septembre 2015

## Pourquoi Altersécurité infos ?

La sécurité et la santé au travail sont désormais des sujets d'actualité qui intéressent le grand public. Il faut s'en féliciter, tant ce débat public contribue à renforcer l'attention portée à ces questions cruciales. Toutefois, il est encore nécessaire de diffuser sur ces questions une information plus spécialisée à destination des personnes plus spécifiquement concernées.

C'est la vocation d'Altersécurité qui, fort de l'expérience des intervenants de Point Org Sécurité, entend informer plus spécialement les employeurs et les salariés sur leurs droits et devoirs en matière de santé et de sécurité au travail. Altersécurité ne prétend pas être exhaustif, mais souhaite susciter l'attention de ses lecteurs sur l'actualité des risques professionnels.

Cette démarche repose sur quelques solides convictions. La première est que la prévention est la clef de voûte de la lutte contre les risques et qu'il n'y a pas de prévention efficace sans une bonne information. La seconde est que les risques évoluent sans cesse, à mesure que le travail lui-même se transforme et que les connaissances évoluent. La troisième est que cette mise à jour permanente de nos savoirs et de nos pratiques doit s'appuyer sur de multiples disciplines.

En effet, pour bien combattre les risques, il faut les connaître et pour les connaître, il faut se nourrir des recherches accomplies dans des domaines d'expertise aussi variés que le droit, la médecine, la sociologie, la psychologie, l'ergonomie, l'économie ou encore le management. C'est ainsi, en croisant les savoirs et les expériences les plus diverses que nous souhaitons contribuer à la nécessaire sensibilisation aux risques professionnels.

[www.altersecurite.org](http://www.altersecurite.org)

## Éditorial

# Améliorer la performance et les conditions de travail: la fructueuse expérience de Renault Flins

*"Faire descendre l'organisation au niveau du travail réel". C'est ainsi que Jean Agulhon, DRH du constructeur automobile pour la France, résume le dispositif "Dialogue pour la qualité du travail" mis en place à l'usine Renault de Flins en collaboration avec le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam). Présentée dans une récente livraison du magazine professionnel Actuel-HSE ([www.actuel-hse.fr](http://www.actuel-hse.fr)), cette expérience démontre que les démarches d'amélioration de la performance peuvent s'appuyer sur des initiatives d'amélioration des conditions de travail.*

## Favoriser les remontées du terrain

La clef de la réussite ? *"L'expression directe des opérateurs, en dehors des cadres institutionnalisés et des filtres syndicaux"* de façon à ce que chaque salarié s'exprime librement sur son travail réel et les moyens qu'il estime possible de mettre en œuvre pour l'améliorer, au regard de son expérience.

Les résultats ne se sont pas fait attendre : *"En un an, les opérateurs du département montage ont ainsi fait remonter 1.189 problèmes, dont 96 % concernaient l'environnement du poste de travail [...]. Des problèmes - ergonomie, qualité, conception du produit... - traités pour l'essentiel (68 %) au niveau des chefs d'unité, voire par les opérateurs eux-mêmes (21 %). Les sujets les plus complexes (2 %), transversaux étant remontés directement à la direction de l'usine",* rapporte Actuel-HSE.

La démarche s'est révélée si fructueuse qu'elle est *"en cours d'extension sur les départements de l'emboutissage et de la peinture, le système des référents a également été dupliqué au niveau des chefs d'unité, et pourrait l'être progressivement à tous les niveaux de l'organisation"*.

En effet, les améliorations mises en œuvre suite aux remontées du terrain se sont souvent ré-

vélées extrêmement concrètes et bénéfiques tant en termes de conditions de travail qu'en termes de qualité du travail accompli.

## Dynamique de progrès partagé

Certes, comme chacun sait, il y a parfois des problèmes insolubles. Comme le déclare Thierry Charvet, directeur de la performance industrielle du groupe, *"nous restons humbles sur notre capacité à trouver des solutions : pour sortir des produits d'une qualité satisfaisante, nous sommes parfois obligés de demander des postures ou des gestes difficiles"*. Toutefois, comme nous le constatons nous-mêmes lorsque nous assistons les entreprises à réaliser leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER), les problèmes qui affectent les conditions de travail sont souvent révélateurs de problèmes qui affectent aussi la performance. En les identifiant et en entreprenant de les résoudre, l'entreprise engage donc une véritable démarche de progrès.

Et ce progrès peut même devenir continu parce qu'il favorise un changement d'état d'esprit parmi l'ensemble des membres de l'entreprise qui, ayant été consultés sur leur travail réel, deviennent souvent plus engagés et motivés. Comme le déclare Laëtitia Paineau, référente de l'unité des portes à Renault Flins, à Actuel-HSE, *"Désormais, le climat social est plus paisible à Flins. Avant, on débrayait très rapidement. Maintenant, on sait ce qui avance. Il y a moins d'absentéisme, aussi. Prendre son poste de travail en sachant qu'on peut vraiment intervenir dessus, c'est quand même plus motivant"*.

Cette expérience prouve que, lorsqu'elles sont l'occasion de se pencher sur le travail réel et concret des salariés, les démarches d'évaluation des risques professionnels, loin de représenter une contrainte peuvent être des opportunités de progrès partagé. ■

## Lu pour vous

### Pour la généralisation d'espaces de discussion sur le travail

À l'occasion de la douzième édition de la semaine de la qualité de vie au travail qui s'est tenue du 15 au 19 juin et intitulée "Rendons le travail parlant !", l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a publié une enquête, réalisée par Harris Interactive, sur les espaces de discussion en entreprise. Selon cette enquête, "68 % des répondants indiquent pouvoir parler facilement de leur travail au sein de leur entreprise ou administration, contre 31% faisant état de difficultés. Les discussions concernent le plus souvent des sujets 'terrain' et quotidiens : ambiance de travail (67 %), l'environnement de travail et les moyens mis à disposition des salariés (67 %) ou encore les difficultés rencontrées dans le travail au quotidien (65 %)". Pour les experts, les discussions sur le travail sont des leviers de bien-être professionnel mais aussi de performance individuelle et collective.

Pour aller plus loin :  
[www.anact.fr](http://www.anact.fr)

### ► LA CITATION DU MOIS

En ce qui concerne la culture de la prévention, nous pouvons évidemment sensibiliser les jeunes. J'ai bien entendu aussi l'importance du rôle des leaders. Il me semble également que nous devons développer l'idée de démontrer socialement et économiquement à une entreprise tout l'intérêt qu'elle a à agir dans ce domaine. Je sais que nous ne l'avons pas assez fait en France. Cela est vrai aussi pour nos propres actions. Si nous parvenons à démontrer à une entreprise que l'on peut réconcilier les cultures de la prévention et de la performance, peut-être en s'inspirant de ce qui est fait dans les autres pays, ce serait vraiment intéressant. //

Marine Jeantet, directrice des risques professionnels, Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), citée in "L'Europe et la santé-sécurité au travail : quels acquis ? quelles perspectives ?", actes des Débats d'EUROGIP 2015, librement consultable sur [www.eurogip.fr](http://www.eurogip.fr)

## Souffrance psychique liée au travail entre 2007 et 2012 : quelles sont les populations les plus exposées ?

Dans le cadre de sa mission de surveillance épidémiologique des risques professionnels, l'Institut de veille sanitaire (InVS) s'est penché, en collaboration avec l'Inspection médicale du travail, sur l'évolution de la souffrance psychique en lien avec le travail de 2007 à 2012. Récemment publiés, les résultats de cette veille révèlent une augmentation globale des épisodes dépressifs, des troubles de l'anxiété, du stress professionnel et du burn-out. Ils renseignent aussi sur les populations les plus exposées à ces pathologies.

Selon les données recueillies par l'Institut de veille sanitaire, entre 2007 et 2012, le nombre de salariés victimes de souffrance psychique a augmenté de 1,1% à 1,4% chez les hommes et de 2,3% à 3,1% chez les femmes. Signe que les femmes semblent plus exposées à ces affections, "le taux de prévalence de la souffrance psychique liée au travail était, chaque année, 2 fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes".

### Augmentation des "troubles anxieux mixtes"

Concernant la répartition des différents troubles regroupés sous le terme de souffrance psychique, "l'épisode dépressif léger était, pour les hommes comme pour les femmes, l'entité la plus souvent rapportée par les médecins du travail jusqu'en 2010, avec plus d'un tiers des situations. À partir de 2011, les troubles anxieux et dépressifs mixtes étaient les plus rapportés pour les deux sexes, représentant également plus d'un tiers des affections déclarées. En parallèle, les parts du burn-out et des états de stress post-traumatique, moins élevées, ont toutefois augmenté sur la période et la part de l'entité 'stress lié à l'emploi' a chuté."

### Les cadres davantage exposés

L'enquête démontre aussi que le taux de salariés atteints de souffrance psychique augmente à mesure que l'on grimpe dans la hiérarchie. Selon les experts de l'InVS, ces résultats confirment de précédentes études montrant que "les risques organisationnels, relationnels et éthiques sont de plus en plus importants chez les cadres" et que "la dégradation des conditions de travail entre 2006 et 2010 n'affectait pas de manière homogène l'ensemble des salariés, les cadres faisant partie des groupes les plus touchés". Cette observation n'est pas neutre pour les professionnels de la prévention :



**"Les risques organisationnels, relationnels et éthiques sont plus importants chez les cadres"**

tion : elle incite en effet à porter une attention particulière à ces salariés, même si les autres ne sont bien sûr pas épargnés.

### Le risque augmente avec l'âge

Autre observation intéressante en termes de prévention : l'exposition à la souffrance psychique s'aggrave considérablement avec l'âge chez les hommes comme chez les femmes. Ainsi, toutes affections confondues, le nombre de cas recensés est "7 fois plus élevée pour les hommes âgés de 45 à 54 ans par rapport aux hommes de moins de 25 ans".

### Une augmentation en trompe l'œil ?

Les experts s'interrogent toutefois sur l'ampleur de l'augmentation mesurée, en avançant l'hypothèse que "la plus grande couverture médiatique des pathologies liées au travail" aurait abouti à "une libération de la parole auprès de médecins du travail" eux-mêmes davantage sensibilisés aux pathologies psychiques. De la sorte, loin de nier le phénomène - qui, selon l'étude pourrait toucher près de 500.000 salariés - ils entendent plutôt souligner que ces maux insidieux méritent une attention particulière de la part des acteurs publics et privés de la prévention des risques. ■

Pour aller plus loin :

"La souffrance psychique en lien avec le travail chez les salariés actifs en France entre 2007 et 2012, in Bulletin épidémiologique hebdomadaire n° 23, juin 2015, librement consultable sur [www.invs.sante.fr](http://www.invs.sante.fr)

Dossier

# Évaluation de la pénibilité : ce que change la “loi Rebsamen”

Après des mois marqués par des annonces contradictoires sources d'incertitudes, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite “loi Rebsamen” et publiée au journal officiel du 18 août 2015, valide définitivement les amendements “pénibilité” adoptés par l'Assemblée nationale fin mai 2015. Elle modifie le code du travail de façon à commencer à prendre en compte le rapport sur la pénibilité remis au gouvernement le 26 mai 2015. Voici les principales mesures résultant de ce texte.

## La fiche individuelle remplacée par une déclaration dématérialisée se fondant sur un accord de branche

Les articles L.4161-1 à 3 du code du travail sont principalement concernés par les modifications. Ainsi, la “fiche individuelle de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels” est remplacée par une déclaration dématérialisée. L'employeur pourra se fonder sur un accord collectif de branche étendu ou, à défaut, un référentiel professionnel de branche homologué par arrêté ministériel pour déterminer l'exposition de ses salariés à certains facteurs de pénibilité. Ce faisant, il sera présumé de bonne foi et cette seule déclaration ne constituera pas une présomption de manquement à son obligation de sécurité de résultat. Cependant, cela n'enlève rien à l'obligation pour tous les employeurs d'évaluer et prévenir la pénibilité au même titre que les autres risques professionnels, dont l'article L.4121-1 reste, sans changement, le fondement légal explicite.

## Réduction des taux minimaux de cotisation additionnelle en cas d'exposition

Les modifications portent aussi sur l'article L.4162-12, qui réduit de 5 à 3 ans le délai de redressement, l'article L.4162-16 dans lequel le délai de contestation par le salarié passe de 3 à 2 ans et l'article L.4162-20 qui réduit les taux minimaux de cotisation

additionnelle en cas d'exposition, ceux-ci passant de 0,3 % à 0,1 % pour une exposition simple et de 0,6 % à 0,2 % pour une exposition simultanée à plusieurs facteurs de risque.

Toutefois, il faut noter, ce qui limite considérablement la portée de ce changement, que ces taux doivent être fixés par décret à l'intérieur d'une fourchette dont la valeur haute ne change pas : 0,8 % pour une exposition simple et 1,6 % pour une exposition simultanée.

## Maintien du volet pénibilité dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER)

Cette loi constitue le début de la mise en œuvre concrète des propositions du rapport Pénibilité du 26 mai 2015, dont la principale est la présence impérative d'un volet pénibilité dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER). Le volet pénibilité du DUER s'impose de fait à tous les employeurs, que leurs salariés soient exposés ou non à des facteurs de pénibilité.

## Les facteurs de risques relatifs à l'organisation du travail dans l'entreprise, à déclarer fin 2015

Enfin, les accords ou référentiels de branche ne pourront concerner, à supposer qu'ils soient prêts à temps, que les facteurs de risques inhérents au métier et qui devront être déclarés fin 2016 : manu-



**“La loi Rebsamen constitue le début de la mise en œuvre concrète des propositions du rapport Pénibilité du 26 mai 2015, dont la principale est la présence impérative d'un volet pénibilité dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER).”**

tentions, postures pénibles, vibrations, expositions aux agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit. L'exposition aux facteurs de risques tenant à l'organisation du travail dans l'entreprise (travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives alternantes et travail en milieu hyperbare) reste du seul ressort de l'employeur et doit être déclarée dès la fin de l'année 2015. C'est dire l'urgence pour tous les employeurs de se pencher sérieusement sur le sujet. ■

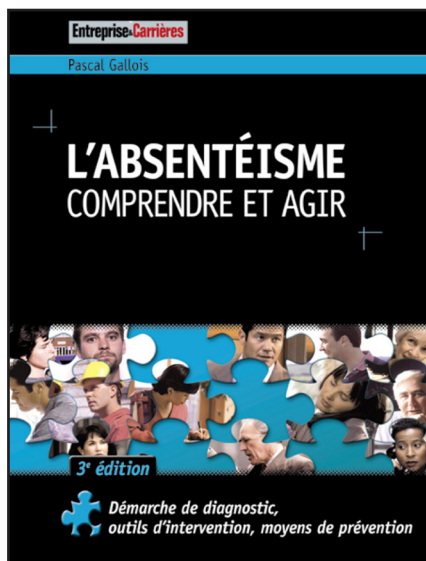
### ASSISTANCE À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ :

Découvrez les prestations de Point-Org-Sécurité sur [www.point-org.org](http://www.point-org.org).



## Dans notre bibliothèque

Mois après mois, les experts de Point Org Sécurité scrutent l'actualité éditoriale afin de présenter aux lecteurs d'Altersécurité un panorama de ce qui se publie autour des pôles d'intérêt qui sont les leurs. Ces publications constituent un baromètre signalant les orientations, les motivations, les préoccupations et les tendances du moment en matière de sécurité et de santé au travail.



### L'absentéisme, comprendre et agir

Par Pascal Gallois, Éditions Liaisons, août 2015, 118 p. 23 €

“Après une forte augmentation dans les années 2000, la situation de l'absentéisme a changé, le sujet est aujourd'hui moins tabou. Mais l'absentéisme évolue et voit apparaître de nouveaux facteurs : attentes de la génération Y, recherche d'équilibre et de bien-être au travail, risques psychosociaux, gestion des fins de carrière...”, explique Pascal Gallois, ancien responsable RH et enseignant dans les universités de Villepinte et de Marne-la-Vallée. Dans cet ouvrage, il défend l'idée que, désormais, “la question n'est plus tant de lutter contre l'absentéisme mais plutôt de savoir comment donner envie d'être présent au travail” en agissant notamment sur les conditions du bien-être physique et psychologique des salariés. Une approche qui bien sûr ne peut laisser insensibles les professionnels de la prévention des risques. ■

### Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information et d'analyse de Point Org Sécurité

Directeur de publication : Emmanuel Pochet

Courriel : info@point-org.org - www.altersecurite.org

La ressource du mois :

## PRÉVENIR LE “SYNDROME DES VIBRATIONS”

### Une brochure de l'INRS

“Plus de 10 % des salariés sont régulièrement exposés aux vibrations dans presque toutes les branches d'activité : construction, travaux publics, métiers du bois, espaces verts, fonderies, ateliers mécaniques, carrières...”, note une récente brochure de l'INRS consacrée au syndrome des vibrations et aux moyens de le prévenir.

“L'utilisation régulière de machines vibrantes expose les mains et les bras des opérateurs à des troubles chroniques connus sous le nom de syndrome des vibrations. Le risque est présent dès que l'utilisation d'une machine portable, d'un outil ou d'un équipement hautement vibrant est régulière et fréquente”, met en garde l'INRS.

#### Les premiers symptômes

Les experts donc recommandent de prendre très au sérieux les premiers symptômes associant “douleur et gêne fonctionnelle de la main ou des articulations : moindre sensation du toucher et de la perception du chaud et du froid ; diminution de la préhension et perte de la dextérité manuelle ; crises douloureuses de blanchiment des phalanges déclenchées par l'exposition au froid et/ou à l'humidité ; douleurs dans les bras et les mains”. C'est d'autant plus



important qu'à long terme, le processus de dégradation peut continuer de s'aggraver indépendamment de l'activité poursuivie par la personne.

#### Évaluer et réduire les risques

L'INRS recommande également de bien évaluer les risques auxquels sont exposés les salariés concernés - ce qui est d'ailleurs obligatoire dans le cadre du document unique d'évaluation des risques professionnels - et de prendre des mesures pour les réduire. Trois volets de recommandations sont formulés : diminuer le niveau de vibration, limiter la durée d'exposition, amoindrir les contraintes exercées sur la main et le bras. En combinant ainsi des mesures relativement simples relatives à l'équipement, à l'organisation du travail et à la formation des salariés, il est possible de prévenir efficacement la survenue du syndrome des vibrations. ■

#### Pour aller plus loin :

La brochure “Syndrome des vibrations. La main et le bras en danger”, INRS, juin 2015, est librement téléchargeable sur [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

## Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information et d'analyse de Point Org Sécurité

11, rue Albert 1er - 92210 Saint-Cloud - Tél. : 01 46 02 44 01

### Retrouvez-nous sur Internet :

Assistance à l'évaluation des risques professionnels :

[www.evrp.org](http://www.evrp.org)

Formation Sauveteur Secouriste du Travail :

[www.sauveteur-secouriste-du-travail.org](http://www.sauveteur-secouriste-du-travail.org)

La collection complète d'Altersécurité :

[www.altersecurite.org](http://www.altersecurite.org)