

Altersécurité infos



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

N° 143 - juillet 2018

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 de personnes plus spécifiquement concernées.

C'est la vocation d'Altersécurité qui, forte de l'expérience des intervenants de Point Org Sécurité, entend informer plus spécialement le employeur 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 appuyer sur de multiples disciplines.

En effet, pour bien combattre les risques, il faut les connaître et pour les connaître, il faut se nourrir de 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

Éditorial

IMPACT DES OUTILS NUMÉRIQUES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Plus que l'outil c'est son usage qui compte

Depuis la fin des années 1990, les technologies de l'information et de la communication (TIC) se sont progressivement généralisées dans les entreprises. Ainsi, en 2013, 71,1 % des salariés utilisaient déjà un matériel informatique ou un réseau numérique dans son travail quotidien, soit une augmentation de 11,4 points depuis.

Ambivalence des outils numériques

Cet essor a bien sûr modifié en profondeur nos façons de travailler si bien que leur impact sur les conditions de travail fait débat. En effet tandis que certains experts mettent en avant le surcroît d'autonomie et de communication permis par ces outils, d'autres estiment qu'ils renforcent l'exposition des travailleurs à plusieurs risques psychosociaux comme, par exemple, le travail dans l'urgence, la surcharge informationnelle, le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée.

Afin d'éclairer ce débat, les experts de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du Ministère du Travail s'est plongée dans les nombreuses données recueillies par l'enquête Conditions de travail de 2013. Leur analyse aboutit à distinguer les situations vécues par cinq grands types d'utilisateurs des outils numériques : "les utilisateurs non connectés, les utilisateurs mobiles, les utilisateurs connectés peu intensifs, les utilisateurs connectés modérés et les utilisateurs connectés intensifs". Cette typologie souligne que l'impact sur les conditions de travail diffère sensiblement selon les matériels et selon l'usage qui en est fait.

Le cas des travailleurs mobiles

Le cas des utilisateurs mobiles est, à cet égard emblématique. En effet, ces derniers, très fortement équipés en outils numériques sont tout à la fois ceux qui bénéficient le plus de l'effet "autonomie" et les plus exposés aux risques qui y sont associés. Ainsi, ils ont "plus de marges de manœuvre pour la réalisation de leurs tâches et l'organisation de leur travail" et

"sont moins soumis à l'application stricte de consignes que les autres". En revanche, "ils apportent plus souvent du travail à la maison ou sont plus souvent contactés en dehors de leurs heures de travail. Ce débordement d'horaires s'accompagne d'un débordement cognitif, les utilisateurs mobiles déclarant deux fois plus souvent penser à leur travail quand ils n'y sont pas."

Les outils numériques ne seraient donc ni bons ni mauvais par essence. "Les outils d'information et de communication s'insèrent dans des formes d'organisation du travail et des contextes spécifiques à l'entreprise. Selon la stratégie de l'entreprise, un même outil numérique peut être utilisé pour atteindre des objectifs différents, par exemple comme outil de contrôle de l'activité ou comme outil collaboratif. L'usage d'un outil numérique peut donc avoir des effets bénéfiques sur l'activité et sur les conditions de travail. Mais cet usage est susceptible d'accroître les risques professionnels dans d'autres contextes", notent les auteurs.

L'évaluation des risques : une école du réel

Cette remarque ne constitue pas seulement un appel à dépasser l'opposition stérile entre technolâtres et technophobes. Elle a une portée plus vaste : dans l'évaluation des risques professionnels, il faut toujours se garder des jugements péremptaires, des a priori de toutes natures et des affirmations à caractère général et définitif. Ainsi, le recueil d'informations statistiques peut bien sûr éveiller l'attention et orienter l'action, mais il doit toujours être complété par une prise en compte fine de la situation spécifique de chaque entreprise et de chaque unité de travail. Évaluation et prévention des risques sont des écoles du réel. ■

Pour aller plus loin :
"Quels liens entre les usages professionnels
des outils numériques et les conditions de travail ?",
Dares Analyses n° 29, juin 2018.

Lu pour vous

Hausse continue des arrêts de travail depuis 2014

Après une hausse de 3,7 % en 2015, 4,6 % en 2016, les dépenses d'indemnités journalières ont encore augmenté de 4,4 % en 2017, pour atteindre 10,3 milliards d'euros. Or, comme le précise l'Assurance-maladie, cette tendance s'accélère encore en 2018 : de janvier à mai, les versements d'indemnités journalières sont en hausse de 5,7 %.

Comme le relève *Le Figaro*, cette dynamique "est en partie liée à la réforme des retraites de 2010, qui a fait reculer progressivement l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans". En effet, "la probabilité d'être en arrêt, et la durée moyenne d'un arrêt, croît en effet avec l'âge: la durée moyenne d'un arrêt indemnisé est de 76 jours pour les 60 ans et plus, contre 52 jours pour les 55-59 ans, et 35 jours pour l'ensemble de la population en 2016. Résultat, la part des personnes âgées d'au moins 60 ans dans le montant total a crû de 3 points entre 2010 (4,8 %) et 2016 (7,9 %)".

La réduction du nombre d'indemnités journalières constitue dès à présent un enjeu économique et financier colossal. Rien que pour le mois de mai 2018, elles représentent une dépense de 904 millions d'euros qui pèse sur la performance économique française. Pour les experts, ces chiffres confirment que la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail représentent des enjeux majeurs dans un contexte de vieillissement de la population active. ■

► LA CITATION DU MOIS

“ La prévention ne peut plus être vue comme un frein à la performance des entreprises, mais comme une véritable aide au développement, à la vitalité des entreprises et au bien-être de ses salariés. ”

Pr Didier Baptiste,
Directeur scientifique de l'INRS,
in "Études & Recherche 2016/2017",
INRS, 2018.



EXPOSITION AU SOLEIL

Un risque trop souvent négligé, notamment au travail

Quelque 80.000 cancers de la peau sont recensés chaque année en France. Or, comme le révèle le Baromètre cancer 2015, publié début juillet par Santé publique France et l'Institut national du cancer, les gestes de prévention solaire sont encore trop peu appliqués, notamment au travail.

“ Les risques solaires ne concernent pas uniquement les vacanciers !”, martèle Santé publique France. En effet, l'étude a fait apparaître que nombre de Français se protègent du soleil lorsqu'ils partent en vacances, mais se montrent beaucoup moins rigoureux dans leur vie quotidienne. Or, comme le rappellent les experts, le soleil, lui, ne prend pas de vacances : “L'exposition au soleil ne se limite pas aux lieux de vacances, elle peut se faire aussi dans son jardin, lors des activités de plein air, en milieu scolaire mais également au travail”.

20 % des travailleurs très exposés

Pour la première fois, le Baromètre Cancer s'est donc intéressé à l'exposition solaire en milieu professionnel, mettant en évidence que :

- Plus d'un actif occupé sur cinq déclare devoir travailler souvent ou systématiquement au soleil.
- 54 % des actifs exposés au soleil lors de leur travail peuvent se mettre à l'ombre lors d'une journée ensoleillée et 37 % peuvent éviter d'être au soleil entre 12 heures et 16 heures.
- Concernant les protections individuelles, le t-shirt est utilisé par 75 % des actifs, suivi du port de lunettes pour 47 % d'entre eux et du port d'un chapeau ou casquette pour 39 %. Seules 13 % des personnes interrogées déclarent appliquer de la crème solaire toutes les deux heures.

Protection individuelle et collective

Pour se préserver des effets néfastes du soleil, les professionnels doivent appliquer les conseils de prévention adressés à l'en-

semble de la population. Ils doivent notamment adopter des mesures individuelles de protection, en particulier en portant des vêtements protecteurs contre les UV (secs, mailles serrées, manches longues), des lunettes filtrantes et des chapeaux à bords larges. Toutefois, comme le rappelle Santé publique France, la prévention du risque solaire engage également la responsabilité de l'employeur. “L'employeur doit également vous informer sur les risques induits par cette exposition. C'est d'autant plus important que d'autres facteurs de risque de cancer de la peau en milieu professionnel (UV artificiels, arsenic, HAP...) peuvent augmenter ce risque en agissant en synergie”, rappelle l'agence.

Évaluer et prévenir le risque

Plus concrètement, précisons que l'employeur doit prendre en compte l'exposition au soleil des travailleurs dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, fournir des moyens de protection individuelle (tenues adaptées, etc.) aux salariés dont l'activité conduit à une exposition régulière au soleil et enfin prendre des mesures organisationnelles permettant de réduire l'exposition comme, par exemple, la modification des horaires de travail en été. Enfin, de façon plus globale, l'employeur doit se faire le relais des campagnes de prévention et surtout exiger le respect des mesures de prévention. Les lacunes de prévention des Français démontrent en effet qu'il ne suffit pas de connaître un risque pour s'en prémunir. ■

• Pour aller plus loin :
www.e-cancer.fr

Dossier

Évolution des conditions de travail de 2013 à 2016



L'agence Santé publique France a publié, le 22 mai dernier, les premiers enseignements de l'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux 2016. Menée auprès de 21.000 salariés, cette enquête menée depuis 1978 permet une vision dynamique de thèmes tels que les horaires et l'organisation du temps de travail, l'organisation et les rythmes de travail, les pénibilités, les risques et leur prévention, les contraintes psychosociales, les relations avec le public ou encore la violence au travail. De la sorte, elle révèle les sujets qui doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part des managers et des professionnels de la prévention des risques. Voici une synthèse de ces premiers enseignements.

► Stabilisation du rythme de travail

“Après l'augmentation observée entre 2005 et 2013, l'exposition aux contraintes de rythme de travail s'est stabilisée à un niveau élevé : en 2016 comme en 2013, 35 % des salariés subissaient au moins trois contraintes de rythme de travail”, notent les auteurs. Les contraintes le plus souvent citées par les salariés sont : les demandes extérieures exigeant une réponse immédiate (58 %), les normes de production à satisfaire en une journée (48 %, dont 29 % en une heure), un contrôle ou un suivi informatisé (35 %), les contraintes ou la surveillance permanente exercée par la hiérarchie (31 %).

► Diminution de la charge mentale

En revanche, l'étude met en évidence, une réduction significative de la charge mentale des travailleurs. En 2016, 44 % des salariés déclaraient “devoir penser à trop de choses à la fois” alors qu'ils étaient 49 % dans ce cas en 2013. De même, ils étaient 31 % des salariés à estimer devoir travailler sous pression en 2016 contre 36 % en 2013. “Cette baisse est particulièrement importante chez les cadres : 51 % d'entre eux étaient dans ce cas en 2013 contre 43 % en 2016”, souligne l'étude.

► Des marges de manœuvre en recul

Peut-être est-ce la conséquence du goût immodéré de notre société pour les normes, les standards et autres référentiels ? Toujours est-il que l'autonomie des salariés, pourtant célébrée par le management contemporain, recule continuellement. “Le travail tendait à devenir plus répétitif : 43 % des salariés déclaraient en 2016 ‘répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations’ contre 27 % en 2005 et 41 % en 2013”. En revanche, 80 % salariés déclaraient en 2016 que leur travail leur permet “d'apprendre des choses nouvelles” contre 77 % en 2013.

► Des horaires un peu moins contraignants

Contrairement à une idée reçue, les contraintes horaires ont connu une légère amélioration entre 2013 et 2016. “En 2016, les salariés étaient un peu moins nombreux qu'en 2013 à ne pas disposer de 48 heures de repos par semaine, à ne pas connaître leurs horaires du mois à venir ou encore à ne pas pouvoir s'arranger avec leurs collègues”. De même, la loi du 6 août 2015 qui a élargi les possibilités d'ouverture des commerces le dimanche n'a pas provoqué une hausse des horaires atypiques. En 62 % des employés du commerce travail-

laient le samedi et 45 % le dimanche, soit 2 points de moins qu'en 2013.

► Un soutien social encore plus fort

C'est l'un des points les plus positifs de l'enquête : déjà situées à un niveau élevé, les possibilités d'entraide et de coopération se sont encore améliorées depuis 2013, davantage de salariés déclarant “être aidés par les collègues ou le supérieur hiérarchique en cas de travail délicat, ou avoir la possibilité de coopérer pour faire correctement leur travail”. De même, “le sentiment de reconnaissance s'est amélioré : les salariés étaient moins nombreux en 2016 (24 %) qu'en 2013 (29 %) à estimer que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur”.

► Baisse des tensions et de la violence morale

Preuve d'une meilleure ambiance de travail, “après une hausse de leur fréquence entre 2005 et 2013, les tensions dans les rapports avec les collègues ou le supérieur hiérarchique se sont stabilisées entre 2013 et 2016”. Plus significatif encore, les situations de violence morale sont en net reflux : “En 2016, 30 % des salariés contre 37 % en 2013 disaient avoir subi au moins un comportement hostile dans leur travail au cours des 12 derniers mois : être la cible de propos blessants, être ridiculisé en public ou ignoré, voir son travail injustement critiqué ou saboté, devoir effectuer des tâches inutiles ou dégradantes, subir des propositions à caractère sexuel, etc.”

► Stabilité de la demande émotionnelle

Conséquence de la modification de notre tissu économique, de plus en plus de salariés déclarent être en contact avec le public : 73 % en 2016 contre 62 % en 1998. Or, comme le précisent les auteurs, “ce contact engendre souvent de l'intensité émotionnelle au travail” : 46 % de ces salariés déclaraient en 2016 côtoyer “des personnes en situation de détresse” et 54 % disaient devoir “calmer des gens”, deux résultats en légère hausse entre 2013 et 2016. Les salariés, enfin, signalaient moins souvent “devoir cacher leurs émotions”.

► Des contraintes physiques inchangées

“En 2016, les expositions aux contraintes et risques physiques se stabilisent pour toutes les catégories socioprofessionnelles, les ouvriers restant les plus exposés à ces contraintes”, notent les auteurs. Quelque 34 % des salariés demeurent soumis à au moins trois contraintes physiques. Parmi ces contraintes, le bruit mérite une mention particulière : 18 % des salariés déclaraient en 2016 être soumis “à un bruit intense qui les gêne pour entendre une personne située à 3 mètres”. ■



Pour aller plus loin :
BEH - Bulletin épidémiologique hebdomadaire
de Santé Publique France, 22 mai 2018,
librement téléchargeable sur :
<http://invs.santepubliquefrance.fr>

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.

Le plaisir au travail

Du savoir-faire à l'aimer-faire

Par Francis Boyer, Éditions Eyrolles, juin 2018, 192 p., 24 €.

"Choisissez un travail que vous aimez et vous n'aurez pas à travailler un seul jour de votre vie", conseille une maxime attribuée à Confucius. C'est également ce que propose Francis Boyer, expert en management et ressources humaines dans son dernier ouvrage. Avec une nuance : plutôt que d'y voir

une démarche personnelle des travailleurs, il suggère d'en faire une politique managériale portée par les dirigeants.

Son ouvrage part d'un constat : concilier performance et épanouissement devient un enjeu majeur pour les entreprises et confier un travail qui procure

du plaisir, la clef de voûte. Mais, si les managers sont conscients de ce que leurs collaborateurs savent faire, ils ignorent souvent ce qu'ils aiment ou aimeraient faire. D'où des choix inefficaces. "Suffit-il de motiver une personne pour qu'elle aime son travail ? Pensez-vous sincèrement qu'un baby-foot ou des séances de massage soient les solutions ?", s'amuse l'auteur.

Plutôt que ces gadgets, Francis Boyer prône une nouvelle approche managériale. Au traditionnel "management par les compétences", il propose d'adjoindre un "management par les appétences". Une solution qui, au-delà des éventuelles difficultés de mise en œuvre, a l'immense mérite de rappeler que le véritable bonheur au travail ne peut résider que dans le travail lui-même, celui que, nous professionnels de la prévention des risques, appelons "le travail réel". ■

Altersécurité infos

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

Directeur de publication : Emmanuel Pochet
Courriel: info@point-org-wwww.altersecurite.org

La ressource du mois :

"Les situations de fragilité des salariés"

Une étude du Comptoir Malakoff-Médéric de la nouvelle entreprise

"**S**tress, pression, divorce, parent à charge, maladies graves et risques psychosociaux, handicap... le monde de l'entreprise est loin d'être à l'abri des fragilités de ses collaborateurs", diagnostique une récente étude réalisée par l'institut Harris Interactive pour le Comptoir Malakoff-Médéric de la nouvelle entreprise.

56 % des salariés concernés

Selon les données recueillies, 56 % des salariés sont concernés. 37 % d'entre eux vivent au moins une fragilité d'origine personnelle comme "des difficultés financières" (14 %), "un rôle d'aidant" (9 %) ou "une maladie grave" (8 %), tandis que 38 % vivent une fragilité d'origine professionnelle comme "des conditions de travail éprouvantes physiquement ou psychiquement" (23 %), "un sentiment de perte de sens au travail" (23 %) ou encore "des difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée".

Des dirigeants conscients et engagés

Les employeurs sont bien conscients du phénomène : "91 % de dirigeants d'entreprise déclarent employer au moins un salarié dans une telle situation et 91 % de dirigeants d'entreprise déclarent employer au moins un salarié dans une telle situation". Et ils sont loin de s'en désintéresser. Quelque 94 % d'entre eux se disent préoccupés par les fragilités des salariés de leur entreprise et 87 % jugent utile de mettre en place des actions d'accompagnement.



Priorité aux fragilités professionnelles

Toutefois, la plupart des employeurs se sentent plus à l'aise pour traiter les fragilités professionnelles : "94 % des dirigeants jugent l'entreprise légitime pour aider les salariés concernés par les fragilités professionnelles, alors qu'ils sont seulement 52 % lorsqu'il est question de fragilités personnelles". Ce sentiment est partagé, mais dans de moindre proportion, par les salariés : ils sont 73 % à juger l'entreprise légitime pour traiter les fragilités professionnelles mais seulement 41 % s'agissant des fragilités personnelles.

Priorité aux fragilités professionnelles

Toutefois, malgré ces réticences, il est probable que le traitement des fragilités des salariés rencontrera un succès croissant. En effet, pour de nombreuses entreprises, la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail, la promotion de la qualité de vie au travail et la promotion du bien-être professionnel représentent désormais un continuum bénéfique aussi bien au salarié qu'à la performance globale. D'ores et déjà, 50 % des dirigeants pensent que "les fragilités peuvent être sources de progrès pour l'entreprise" en incitant à porter un regard neuf sur son organisation et ses finalités. ■

Pour aller plus loin :

"Les situations de fragilité des salariés", juin 2018, consultable sur : www.lecomptoirmm.com

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

Formation Sauveteur Secouriste du Travail :

www.sauveteur-secouriste-du-travail.org

La collection complète d'Altersécurité :

www.altersecurite.org