

Altersécurité infos



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

www.altersecurite.org
N° 158 - décembre 2019

Pourquoi Altersécurité infos ?



La santé et la sécurité au travail sont devenues des sujets de préoccupation pour le grand public. Dans ce contexte, les membres de Point Org Sécurité estiment nécessaire d'ouvrir un dialogue durable avec les employeurs et les travailleurs qu'ils assistent et conseillent au quotidien.

Cette démarche repose sur la conviction que la prévention des risques professionnels doit certes s'appuyer sur de solides normes et compétences techniques mais qu'elle est aussi une culture vivante se nourrissant de débats, d'échanges et de retours d'expériences entre chercheurs, experts et acteurs de terrain.

Altersécurité infos se veut un reflet et de ce foisonnement. Au carrefour de disciplines de tous horizons, ce vecteur d'idées entend rendre compte mensuellement des mutations qui transforment nos façons de travailler.

De la sorte, il s'agit bien sûr d'anticiper les changements, de mettre à jour nos savoirs et de questionner nos pratiques pour contribuer, ensemble, à l'amélioration continue des conditions de travail. ■

Point Org Sécurité,
une société du groupe



Éditorial

FACE À L'EXTENSION DU PRÉJUDICE D'ANXIÉTÉ

Le bouclier d'un document unique rigoureux

“Nous disposons d'un nouvel outil dissuasif qui devrait inciter les employeurs à porter une attention soutenue et des investissements nécessaires pour mieux prévenir les risques. Cela va devenir rentable d'investir dans la prévention, dans la mesure où plane cette menace d'une sanction judiciaire.” C'est ainsi que Me Jean-Paul Teissonnière, avocat des victimes françaises de l'amiante, a commenté les arrêts par lesquels, le 11 septembre dernier, la Cour de cassation a étendu le champ d'application du préjudice d'anxiété à tous les salariés exposés à des substances toxiques à effets graves et différés sur la santé⁽¹⁾.

4 à 5 millions de salariés concernés

Pour mesurer la portée de cette décision, il faut revenir une dizaine d'années en arrière, lorsque, en 2010, le préjudice d'anxiété a été consacré par la jurisprudence afin de permettre l'indemnisation de travailleurs qui, sans être malades, sont minés par “l'inquiétude permanente face aux risques de déclaration, à tout moment, d'une maladie liée à l'amiante”. Son périmètre était alors très restreint : seuls les salariés d'établissements inscrits sur des listes ouvrant droit à la “préretraite amiante” pouvaient s'en prévaloir. Cette “rupture d'égalité” n'est plus. En avril 2019, la Cour de cassation a étendu l'indemnisation du préjudice d'anxiété à tous les travailleurs exposés à l'amiante. Puis, en septembre dernier, elle a estimé, qu'il n'y avait aucune raison d'exclure les travailleurs exposés à d'autres substances toxiques.

Le champ d'application du préjudice d'anxiété est ainsi devenu potentiellement gigantesque. Selon François Dosso, représentant de la CFDT mineurs et artisan de la bataille judiciaire ayant abouti aux arrêts du 11 septembre dernier, 4 à 5 millions de salariés pourraient être concernés, tout particulièrement dans les secteurs de la maintenance, de la construction et de l'industrie⁽²⁾. Cette perspective est d'autant plus inquiétante

pour les employeurs que, comme le précise Me Camille-Frédéric Pradel, avocat spécialisé en droit du travail, la jurisprudence ne fixe pas encore de cadre clair : “On ne sait pas quels sont le degré d'exposition et l'intensité qui justifieraient une action en justice. Ce sont les procès à venir qui forgeront les règles applicables⁽³⁾.”

Le DUER au cœur des procès à venir

Alain Bobbio, secrétaire national de l'Association nationale de défense des victimes de l'amiante (Andeva), estime toutefois que “les tribunaux ne vont pas se transformer en distributeurs automatiques de billets⁽⁴⁾”. En effet, pour obtenir une indemnisation, les plaignants devront quand même “attester le manque de protection de la part de l'employeur, via des avis de l'Inspection du travail, une démonstration prouvant que le document unique a été mal rempli, etc.” Un avis partagé par Me Pradel : “L'employeur doit établir et conserver la trace écrite de toutes les démarches entreprises. La première d'entre elles porte sur l'évaluation du risque auquel le salarié est potentiellement exposé. Cette évaluation a-t-elle été documentée ?⁽⁵⁾”

Cette situation souligne ainsi le danger que représente, pour les entreprises, la volonté, exprimée par le rapport Lecocq sur la réforme de la santé et la sécurité au travail, de “simplifier l'obligation d'évaluation des risques”. En effet, seule une évaluation précise, rigoureuse et formalisée peut permettre aux entreprises mises en cause de démontrer le sérieux avec lequel elles se sont acquittées de leur obligation de sécurité. Depuis toujours, nous le disons : loin de représenter une vulgaire contrainte administrative, le document unique est un outil opérationnel et un instrument de progrès. L'actuelle extension du préjudice d'anxiété souligne qu'il peut aussi devenir un bouclier salvateur face à des poursuites judiciaires non légitimes. ■

(1), (2) Santé & Travail, 16/09/19.

(3) Le Point, 19/09/19. (4) Santé & Travail, 16/09/19 (5) Le Point, 19/09/19.

Lu pour vous

51 % des documents uniques réalisés à l'aide de ressources externes.

Selon une enquête réalisée par l'institut CSA pour le réseau de professionnels de la santé Itelis, quelque 42 % des entreprises ne disposent pas d'un document unique d'évaluation des risques (DUER) à jour alors que, selon l'article R 4121-1 du Code du travail, il s'agit d'une obligation légale. Plusieurs motifs expliquent cette défaillance. Le premier est le manque d'information. En effet, si 73 % des dirigeants et DRH savent précisément ce qu'est le DUER, 25 % d'entre eux pensent qu'il est... facultatif ! Or, la peur du gendarme continue à jouer un grand rôle dans sa réalisation. Questionnés sur les motivations qui les ont conduits à réaliser un document unique, les "bons élèves" citent d'abord "la crainte d'un contrôle de l'inspection du travail" (98 %), avant "l'amélioration des conditions de travail" (86 %), "la préservation de la santé physique et mentale des salariés" (82 %), "la diminution des accidents de travail" (74 %) et "la réduction du nombre de maladies professionnelles" (63 %). Ces résultats démontrent qu'une large majorité des employeurs identifient les bienfaits résultant d'une évaluation des risques mais que cela ne suffit pas à les faire systématiquement passer à l'acte. Pour surmonter les réticences, le recours à une expertise extérieure s'impose comme la meilleure solution. En effet, parmi les employeurs n'ayant pas réalisé de DUER, la plupart dirigent des entreprises de moins de 10 salariés pointant "la difficulté à le réaliser". D'ailleurs, plus de la moitié des entreprises (51 %) ayant réalisé un Document unique ont fait appel à des ressources externes.

Pour aller plus loin : Enquête "Obligations sur la prévention santé en entreprise", réalisée par CSA pour Itelis, novembre 2019.

► LA CITATION DU MOIS

🔴 Toutes durées confondues, 36 % des arrêts maladie sont dus à une maladie ordinaire, 25 % à des troubles musculo-squelettiques et 18 % à des troubles psychosociaux ou à un épuisement professionnel. 🟡

Extrait de l'étude "Absentéisme 2019", réalisée par Malakoff Médéric Humanis, novembre 2019, consultable sur www.lecomptoirmm.com.



Les télétravailleurs pas plus heureux que leurs collègues

Le télétravail a fortement progressé ces dernières années. Parmi les cadres du secteur privé non agricole, 11,1 % le pratiquent régulièrement et 5,2 %, appelés "télétravailleurs intensifs", au moins deux jours par semaine. Or, comme le révèle une étude de l'Insee, contrairement à une idée reçue, il ne se traduit pas nécessairement par un surcroît de bien-être professionnel ⁽¹⁾.

Exposition aux risques professionnels

Les télétravailleurs intensifs effectuent souvent des journées de travail plus longues. Ils sont "deux fois plus nombreux à travailler plus de 50 heures par semaine". Surtout, "leurs horaires sont plus atypiques". Ils sont deux fois plus nombreux à travailler entre 20 h et minuit, six fois plus nombreux à avoir des horaires variables d'un jour à l'autre. Résultat : contrairement aux attentes, ils ne semblent pas bénéficier d'une meilleure conciliation entre vies professionnelle et privée. Autre déconvenue : "télétravailler n'est pas associé à une plus grande autonomie opérationnelle, pour organiser leur travail", notent les auteurs. Au contraire, "les télétravailleurs déclarent 1,6 fois plus souvent devoir fréquemment interrompre une tâche pour en effectuer une autre non prévue".

De façon plus prévisible, les télétravailleurs se sentent également plus isolés. Tout en affirmant que "le télétravail n'a pas dégradé la convivialité des relations avec leurs collègues", ils estiment être "moins souvent aidés par leur hiérarchie et par leurs collègues pour mener à bien leurs tâches". Signe de cet isolement : seuls 66 % des télétravailleurs estiment disposer des informations nécessaires pour mener à

bien leurs missions, contre 80 % des cadres exerçant dans les murs de l'entreprise.

Évaluer et prévenir les risques

Les télétravailleurs se signalent aussi par une plus forte anxiété par rapport à l'avenir : 47 % estiment que la sécurité de leur emploi est menacée, contre 12 % des non-télétravailleurs. Peut-être n'ont-ils pas tort, car il semble y avoir "une corrélation forte entre déploiement du télétravail et changements organisationnels". 21 % des télétravailleurs exercent dans un établissement ayant connu un plan de licenciement (contre 4 % des non-télétravailleurs), 37 % une restructuration (contre 22 %). Raison de cette instabilité : "les télétravailleurs intensifs sont deux fois plus nombreux (17 % contre 8 %) à présenter un risque dépressif modéré ou sévère".

Au final, "le niveau de satisfaction des cadres en télétravail n'est pas significativement différent de celui de leurs collègues non-télétravailleurs" car "tout se passe comme si les avantages du télétravail étaient contrebalancés par de moins bonnes conditions de travail". Directeur d'Impact Prévention, une société spécialisée dans la prévention des risques psychosociaux, Philippe Mège tempère : "Le télétravail n'est ni bénéfique ni néfaste par nature. Comme tout type d'organisation du travail, il présente des avantages mais aussi des inconvénients qui, à l'instar de tous les risques professionnels, doivent faire l'objet d'une évaluation et d'actions de prévention permettant d'en tirer le meilleur parti." ■

(1) "Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ?", in *L'économie et la société à l'ère du numérique*, Insee, novembre 2019, librement consultable sur www.insee.fr.

Addictions en milieu professionnels : pour des démarches de prévention collective

Une récente brochure Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Midelca) recommande aux entreprises de mettre en place des actions de prévention collective des addictions plutôt que de recourir au seul règlement intérieur.



Même si les statistiques montrent que l'emploi constitue un facteur protecteur par rapport aux addictions, le milieu de travail est loin d'être épargné par la consommation de substances psychoactives: tabac, alcool, cannabis, médicaments psychotropes... C'est ce que rappelle une récente brochure éditée par la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Midelca).

Addictions et conditions de travail

Son premier objectif? Briser le tabou dont font encore l'objet les conduites addictives au travail. Quelques chiffres permettent de cerner l'enjeu: parmi les actifs, "18,6 % ont eu un épisode d'alcoolisation ponctuelle importante dans le mois, 9,5 % ont des ivresses répétées, 28 % fument quotidiennement et 9,6 % ont consommé du cannabis dans l'année". Autre réalité trop souvent ignorée: le lien avéré entre consommation de substances psychoactives et conditions de travail. En effet, "un tiers des fumeurs réguliers, 9 % des consommateurs d'alcool et 13 % des consommateurs de cannabis affirment avoir augmenté leurs consommations à cause de problèmes liés à leurs situations professionnelles au

"85 % des dirigeants d'entreprises affirment être préoccupés par les questions de toxicomanies et leurs impacts au travail."

cours des 12 derniers mois". Pour les addictologues, "l'environnement de travail peut protéger ou au contraire fragiliser, face au risque d'addiction", si bien que les entreprises et les administrations sont, par nature, des acteurs de premier plan de la prévention des addictions.

Plusieurs facteurs de risques liés au travail ont été identifiés par les experts. Sans surprise, ils pointent d'abord les risques psychosociaux, les conditions de travail pénibles et le stress qui "favorisent la consommation de substances psychoactives, pour tenir physiquement et psychologiquement". Sur le plan managérial, ils désignent aussi la recherche excessive de performance et le climat de compétition entre salariés qui peuvent pousser certains d'entre eux à se "doper" pour "rester dans le coup". Mais d'autres paramètres jouent également un rôle comme "l'accessibilité des substances", touchant par exemple les professions médicales, ou encore la "culture d'entreprise": pots de départ, apéros entre collègues, afterworks, etc.

Aller au-delà du seul règlement intérieur

Les employeurs sont conscients de l'enjeu. Lors d'une enquête réalisée par l'institut BVA pour la Midelca, 85 % des dirigeants d'entreprises affirmaient être "préoccupés par les questions de toxicomanies et leurs impacts au travail". En revanche, trop souvent la méthode leur manque pour lancer de véritables actions de prévention. Formateur en évaluation des risques professionnels et gérant de Point Org Sécurité, Emmanuel Pochet confirme: "Très fréquemment, les questions d'addiction sont traitées via le seul règlement intérieur, ce qui est bien sûr nécessaire mais ne relève nullement d'une véritable prévention."

Les experts de la Midelca plaident également pour une démarche collective et globale "destinée à agir, en amont sur les facteurs de risques liés au travail": analyse des conditions et de l'organisation du travail, formation de l'encadrement et des représentants du personnel, sensibilisation de tous les salariés, etc. Cette approche ambitieuse repose sur la conviction qu'à l'instar de la plupart des risques professionnels, les conduites addictives sont à la fois la cause et la conséquence de dysfonctionnements qui menacent aussi bien la santé des travailleurs que celle de l'entreprise. ■

Pour aller plus loin: La brochure "Addictions en milieu professionnel: employeurs, employés, tous concernés" est librement téléchargeable sur www.drogues.gouv.fr.

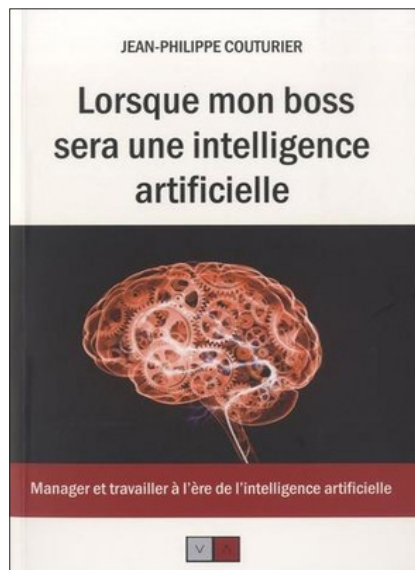
L'obligation de prévention des employeurs

Consommer de l'alcool ou de la drogue n'est pas une affaire strictement privée, si bien que les employeurs n'ont pas seulement le droit mais l'obligation de prévenir les addictions de leurs salariés, rappelle la Midelca. "Les recherches en sciences humaines et sociales et en santé publique démontrent que les conduites addictives sont multifactorielles et augmentent significativement le risque de perte d'emploi à court et moyen termes. La prévalence des consommations évolue notamment en fonction du travail et des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Les dirigeants ont la responsabilité de définir les objectifs de la politique de prévention dans leur entreprise, y compris la prévention des usages de tabac, d'alcool et de drogues, afin d'assurer la santé et la sécurité au travail de leurs salariés. Pour cela, ils doivent garantir des processus de travail adaptés." ■

Extrait de la brochure Addictions en milieu professionnel: employeurs, employés, tous concernés., Midelca 2019.

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.



Lorsque mon boss sera une intelligence artificielle

Par Jean-Philippe Couturier, Éditions VA Press, septembre 2019, 170 p., 18 €.

À mesure qu'elle progresse, l'intelligence artificielle suscite de nombreux fantasmes: certains y voient l'avènement d'une humanité augmentée tandis que d'autres redoutent, au contraire, qu'elle ne provoque sa perte. Plus concret, Jean-Philippe Couturier directeur de l'Exécutive MBA de Mines-Télécom Business School, s'est penché sur la façon dont ces innovations en plein développement vont nécessairement impacter nos façons de vivre et surtout de travailler. "L'intelligence artificielle, prévient-il, va changer nos vies au travail, notre métier, notre façon même de concevoir l'emploi dans le futur. Les transformations à venir s'accompagneront de grands changements dont un de taille: le déclin du manager." Cet ouvrage rappelle combien l'amélioration des conditions de travail repose aussi sur notre capacité collective à anticiper les changements, notamment technologiques. ■

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:

Du bon usage des exosquelettes

Les exosquelettes suscitent de grands espoirs en termes d'amélioration des conditions de travail, notamment pour réduire les troubles musculosquelettiques (TMS). Toutefois, deux récentes études réalisées l'une par l'INRS, l'autre par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) invitent à ne pas les considérer comme des solutions miracles.



Autrefois futuristes, les exosquelettes ont fait leur entrée dans le monde du travail, aussi bien dans l'industrie que dans le secteur des services, avec toujours une promesse alléchante: combiner réduction des troubles musculosquelettiques et gains de productivité sur fond de vieillissement de la population active.

De l'homme augmenté à l'homme préservé

Deux études réalisées par l'INRS et l'EU-OSHA incitent toutefois à la prudence⁽¹⁾. En effet, même si "le fantasme de l'exosquelette de science-fiction, visant à créer un homme 'augmenté', s'est effacé au profit de la recherche de dispositifs permettant avant tout de préserver le travailleur et de réduire sa fatigue", des doutes subsistent quant à l'ergonomie de nombreux matériels. "Les exosquelettes peuvent soulager certaines contraintes musculaires locales mais ne réduisent pas la répétitivité des gestes. Il existe également un risque de déplacer ces contraintes sur d'autres parties du corps", met en garde Laurent Keranguen, ergonomiste à l'INRS. Un avis partagé par les experts de l'EU-OSHA qui soulignent "l'incertitude qui entoure leurs effets à long terme sur la santé et la nécessité de réaliser des études plus complètes".



Pas question toutefois de remettre les exosquelettes au placard avant même de les avoir utilisés! Le propos des experts consiste plutôt à envisager le recours aux exosquelettes dans le cadre d'une démarche pensée, afin de bien vérifier leur adéquation aux besoins de l'entreprise. Comme le résume Jean Theurel, physiologiste à l'INRS, "ces technologies apportent des résultats très spécifiques pour des situations de travail qui le sont tout autant. Il n'y a pas de bon exosquelette dans l'absolu. Mais il peut y avoir un bon exosquelette pour une situation donnée". ■

(1) Dossier "Les exosquelettes", Travail & Sécurité, n° 810, décembre 2019 et "Les conséquences de l'utilisation d'exosquelettes en termes de sécurité et de santé au travail", EU-OSHA, août 2019 (en anglais).

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.point-org.org

Formation Sauveteur Secouriste du Travail :

Découvrez-la [ici](#) !

La collection complète d'Altersécurité :

www.altersecurite.org