

Altersécurité infos

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

N° 71, janvier 2012

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.

Éditorial

Document unique : une occasion de prendre du recul sur nos pratiques professionnelles

Quelque 38 % des salariés français reçoivent plus de 100 courriels par jour, 56 % consacrent plus de deux heures par jour à leur messagerie, 65 % vérifient le contenu de celle-ci toutes les cinq minutes. Ces données, recueillies par l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), illustrent combien les nouvelles technologies ont modifié nos façons de travailler.

Interrompus en moyenne toutes les 12 minutes !

“Nous sommes désormais interrompus toutes les douze minutes en moyenne, tandis qu'il faut environ une minute à notre cerveau pour regagner en efficacité optimale”, souligne Matthieu Scherrer, rédacteur en chef du magazine *Management* dans un récent dossier consacré à la concentration. À l'instar de nombreux autres observateurs du monde professionnel, il estime que cela n'est pas sans risque pour notre productivité bien sûr mais aussi pour notre équilibre psychique.

Les experts de l'ORSE font ainsi le diagnostic d'une montée des risques psychosociaux liée à de mauvais usages des courriels. Ils déplorent notamment *“les sentiments d'urgence permanente et d'isolement face à la prise de décision, l'intrusion dans la vie privée, l'accélération des rythmes de travail, la remise en cause des collectifs de travail par une amplification des conflits et une communication de mauvaise qualité.”*

Pour un usage raisonné des nouvelles technologies

Faut-il alors rejeter ces nouvelles technologies ? Certes non ! En revanche, il convient d'en promouvoir un usage raisonnable et raisonné. C'est bien sûr là af-

faire de discipline individuelle mais aussi d'éthique collective. L'ORSE a ainsi mis au point une *“charte d'utilisation des courriels”* utilisable comme *“point de départ d'une discussion entre salariés, managers, direction des ressources humaines, direction informatique et représentants des syndicats”*.

Prendre le temps de la réflexion

Cette démarche s'apparente à celle qui peut naître lors de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels. En effet, celui-ci doit également veiller à prendre en compte l'impact des nouvelles technologies sur nos pratiques professionnelles. Et, plus globalement encore, il représente un moment privilégié pour prendre du recul sur nos habitudes de travail individuelles et nos modes d'organisation collectifs. En prenant le temps de réfléchir à l'évaluation des risques, on s'autorise aussi à porter un regard neuf sur nos manies individuelles et nos processus collectifs. On les questionne et on les remet en cause. Cette démarche est souvent fructueuse. Elle permet en effet d'apporter des améliorations porteuses d'efficacité économique et sociale.

En ce début d'année, période traditionnellement propice au bilan et à la réflexion, tel est le vœu que nous vous adressons : celui de saisir, dans les semaines ou les mois à venir, cette occasion de couper, quelques heures, votre smartphone ou votre messagerie électronique. Pour réfléchir ensemble au moyen de prévenir les risques et améliorer ainsi l'efficacité de votre organisation. ■

(1) Guide *“Pour un meilleur usage de la messagerie électronique dans les entreprises”*, téléchargeable sur www.orse.org. (2) *Management*, janvier 2012.

Lu pour vous

Santé mentale et emploi : l'OCDE plaide pour un renforcement de la prévention

Un récent rapport estime qu'environ "20 % de la population d'âge actif dans la zone OCDE souffrent de troubles mentaux". Soulignant les dégâts qui en résultent pour l'économie et la société, les experts plaident notamment pour un dépistage et un traitement plus précoce de ces maladies.

Les troubles mentaux ont un très lourd coût économique et social pour les pays membres de l'OCDE selon un rapport publié voici quelques semaines.

Chute globale de productivité

En effet, "le taux d'emploi des personnes atteintes d'un trouble mental pour un pays moyen de l'OCDE est compris entre 55 et 70 %, soit 10 à 15 points de pourcentage de moins que celui des personnes en bonne santé", soulignent les experts. Et de préciser que cela induit "une perte énorme pour l'économie, ainsi que pour les individus concernés et leurs familles".

D'autant que les conséquences négatives frappent aussi les personnes malades en activité. En effet, "les travailleurs atteints de troubles mentaux sont absents de leur travail pour raisons de santé plus souvent que les autres (32 % contre 19 %) et leur absence dure plus longtemps (6 jours contre 4,8)". Enfin, lorsqu'elles travaillent, ces personnes voient toutefois leur productivité affectée : "74 % de l'ensemble des travailleurs souffrant de troubles mentaux ont vu leur productivité baisser au cours des quatre dernières semaines, contre seulement 26 % pour les travailleurs en bonne santé".

Un problème de santé publique

Autant de données qui incitent à prendre le problème à bras-le-corps. Le rapport insiste sur la nécessité d'améliorer le traitement et le suivi des malades. "Un traitement adéquat augmente les chances de conserver ou de retrouver un emploi". Or, c'est loin d'être le cas : selon l'OCDE, "près de 50 % des personnes atteintes de troubles mentaux graves et plus de 70 % de



celles qui présentent un trouble modéré ne bénéficient d'aucun traitement par rapport à leur pathologie".

Autre observation cruciale : plus la maladie est décelée précocement, plus le traitement est efficace. Les auteurs plaident ainsi pour une meilleure information des acteurs extérieurs aux systèmes de santé mentale : "autorités scolaires, médecins généralistes, agents des services d'emploi" mais aussi "personnel d'encadrement". Pour le dire autrement : le problème exige une sensibilisation et une mobilisation de tous.

Pour des entreprises engagées

Les employeurs devraient ainsi former leur personnel à déceler les troubles mineurs qui constituent l'immense majorité des cas. Certains signaux, comme par exemple l'absentéisme à répétition, peuvent en effet éveiller l'attention et permettre un traitement plus précoce. Mais l'engagement des entreprises ne peut se limiter à cela. Comme on le sait, elles ont l'obligation de "préserver la santé physique et mentale" de leurs salariés et doivent donc aussi renforcer la prévention des troubles psychosociaux de façon à éviter autant que possible qu'ils ne surviennent. Les experts soulignent ainsi que "des emplois de qualité, de bonnes conditions de travail et, en particulier, un encadrement avisé jouent un rôle essentiel". Une observation qui souligne combien il est fondamental que les entreprises prêtent attention aux troubles mentaux dans leur politique de prévention et notamment dans leur document unique d'évaluation des risques. ■

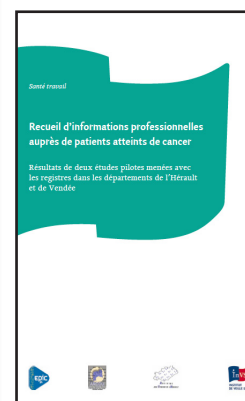
Pour aller plus loin : "Mal-être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi", note de synthèse sur les points essentiels de l'étude de l'OCDE sur la santé mentale et le travail, librement téléchargeable sur www.oecd.org/dataoecd/18/0/49227202.pdf.

Plaidoyer pour une meilleure surveillance des cancers d'origine professionnelle

L'InVS a présenté récemment les résultats de deux études pilotes de "recueil d'informations professionnelles auprès de patients atteints de cancer". Dans un but de prévention des cancers d'origine professionnelle, il serait en effet utile de disposer de taux d'incidence de cancers selon les métiers. Or, cet indicateur n'existe pas encore.

Comme l'expliquent les auteurs des études, "le recensement des cas est déjà réalisé par les registres des cancers dans certains départements, mais ne comporte pas d'information professionnelle. L'objectif de ces deux études était de tester différents circuits de recueil d'informations simples (dernier emploi exercé et emploi le plus long) auprès des patients en amont de l'enregistrement par les registres". En l'espèce, il s'agissait de recueillir des données sur les emplois occupés par les personnes atteintes de cancers urologiques dans l'Hérault et de cancers broncho-pulmonaires en Vendée.

L'expérience n'est, hélas, pas concluante. Selon les auteurs, "le faible taux de réponse globale n'est pas en faveur d'une extension de ces procédures à l'ensemble des registres". Afin d'améliorer notre connaissance des



facteurs professionnels et environnementaux dans le déclenchement des cancers, les chercheurs de l'InVS plaident donc pour "le recours aux données de carrière professionnelle, détenues par les caisses de retraite, et de les coupler aux données individuelles de santé". L'enjeu est de taille : la connaissance des risques cancérigènes associés à des métiers spécifiques permettrait en effet de faire progresser significativement la prévention. ■

Pour aller plus loin : "Recueil d'informations professionnelles auprès de patients atteints de cancer. Résultats de deux études pilotes menées avec les registres dans les départements de l'Hérault et de Vendée", novembre 2011, librement consultable sur www.invs.sante.fr.

Dossier

Nouvelles obligations relatives à la pénibilité

2 Accords et actions collectives de prévention

Le premier volet de notre dossier sur la pénibilité (voir *Altersécurité* n°70 de décembre 2011), soulignait que la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites faisait obligation aux employeurs d'intégrer la notion de pénibilité dans l'élaboration de leur document unique d'évaluation des risques ainsi bien sûr que dans la mise à jour de celui-ci. Mais cette loi crée également d'autres obligations. Ainsi, certains types d'entreprises doivent aussi prévenir la pénibilité au moyen d'accords ou de plans d'action collectifs.

La mise en place d'un dispositif de prévention de la pénibilité par accord ou plan d'action concerne les entreprises de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 50 salariés et dont au moins 50 % des salariés sont exposés à des facteurs de risques professionnels.

Comptabiliser les salariés exposés à des facteurs de pénibilité

Les entreprises vont donc devoir comptabiliser leurs salariés exposés à des facteurs de pénibilité. La circulaire DGT n°8 du 28 octobre 2011 précise comment procéder : "L'employeur doit comptabiliser tous les salariés occupant un poste les exposant à un des facteurs de pénibilité (définis par le décret 2011-354). L'identification des salariés expo-

sés passe par celles des postes, des situations ou des activités de travail impliquant une exposition significative à un ou plusieurs de ces facteurs.

Pour repérer ces postes, il faut s'appuyer en priorité sur :

- le document unique d'évaluation des risques qui inventorie les risques par unité de travail ;
- la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail qui identifie les risques et les effectifs de salariés qui y sont exposés ;
- les fiches individuelles d'exposition prévues par le code du travail pour les travailleurs exposés à certains facteurs de risques (ex : CMR)." Dans cette démarche, le document unique tient toutefois une place particulière. L'annexe 3 de la circulaire DGT n°8 précise en effet que "la proportion de salariés exposés"

doit être annexée au document unique.

Le contenu obligatoire des plans d'action et accords de prévention

L'article D 138-27 du Code de Sécurité sociale souligne que l'accord ou le plan d'action doit traiter au moins trois thèmes parmi six prévus. L'un au moins de des deux thèmes suivants doit être traité :

- **La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité.** Il peut, par exemple s'agir d'actions permettant de faire disparaître l'exposition (remplacement d'un produit, suppression d'une tâche, etc.) ou de la réduire (captage à la source, aide mécanique à la manutention, etc.).
- **L'adaptation et l'aménagement de postes de travail.** Cela peut, par exemple, passer par des programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, en vue de favoriser le maintien dans l'emploi.

En outre, l'accord ou le plan doit également traiter au moins 2 de ces autres thèmes :

- **L'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel.** À titre d'exemple, l'aménagement des horaires ou la recherche d'une meilleure articulation des temps privés et professionnels rentrent dans ce cadre.
- **Le développement des compétences et des qualifications,** notamment celles permettant d'anticiper le départ précoce sur les postes pénibles.
- **L'aménagement des fins de carrière,** par exemple via la mise en place d'entretiens de deuxième partie de carrière en collaboration avec le DRH et le médecin du travail.
- **Le maintien en activité,** par exemple grâce la mise en place de dispositifs d'aide au retour de personnes inaptes, victimes d'un handicap ou d'une absence de longue durée. Autant d'initiatives qui, sur la durée, ne peuvent que contribuer au maintien dans l'emploi des salariés. Un objectif crucial au moment où le contexte démographique va exposer de nombreuses entreprises à des difficultés de recrutement. ■

Les obligations selon le type d'entreprises	L'entreprise n'appartient pas à un groupe.	L'entreprise appartient à un groupe de 50 à 299 salariés.	L'entreprise appartient à un groupe de 300 salariés ou plus.
L'entreprise a moins de 50 salariés (proportion de 50 % atteinte)	Pas d'obligation de négocier ou d'élaborer un plan d'action	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe sauf en présence d'un accord de branche étendu.	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe même en présence d'un accord de branche étendu.
L'entreprise emploie entre 50 et 299 salariés (proportion de 50 % atteinte)	Obligation d'accord ou plan d'action sauf en présence d'un accord de branche étendu.	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe sauf en présence d'un accord de branche étendu.	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe même en présence d'un accord de branche étendu.
L'entreprise emploie 300 salariés ou plus (proportion de 50 % atteinte)	Obligation d'accord ou plan d'action même en présence d'un accord de branche étendu.	Sans objet.	Obligation d'accord ou plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe même en présence d'un accord de branche étendu.

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.



Accidents du travail, du trajet et maladies professionnelles **Qualification, indemnisation, contrat de travail**

par Alain Bouilloux, Éditions Liaisons, décembre 2011, 446 p., 27,50 €.

Le risque zéro n'existe pas : même en prenant toutes les précautions nécessaires, aucune entreprise, aucun salarié ne sont jamais totalement à l'abri de la survenue d'un accident du travail, du trajet ou d'une maladie professionnelle. Voilà pourquoi, employeurs et salariés doivent maîtriser les dispositions juridiques concernant ces événements, notamment pour garantir une juste indemnisation des victimes. Or, en raison notamment de l'imbrication des dispositions provenant du droit du travail et du droit de la sécurité sociale, il s'agit d'une question complexe, dont l'auteur, maître de conférence à l'université Lumière Lyon 2, fait le tour. ■

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 publication du mois :

Indice BEST sur la satisfaction et le bien-être au travail : vers un accroissement des tensions sociales en 2012 ?

Le climat social risque de se dégrader fortement en 2012 ! C'est le principal enseignement de la dernière édition du baromètre BEST réalisé par l'institut de sondage BVA pour mesurer la satisfaction au travail des salariés à travers cinq dimensions essentielles que sont "le management, les collègues, le lien à l'entreprise, l'intérêt du travail, et la pression".

La satisfaction professionnelle en chute libre

En seulement un an, cet indice global de satisfaction chute de 4 points avec un niveau global de 60 %, se situant même à 54 % auprès des ouvriers. "Le rapport au travail, dimension la plus importante aux yeux des salariés, chute de 3 points en moyenne (indice de 56 %) tombant à 51 % auprès des ouvriers et à 52 % dans le secteur du commerce", observent les experts de BVA.

Or, rien ne vient vraiment compenser ce plongeon. En effet, "le rapport avec le management (deuxième dimension la plus importante dans la plupart des secteurs) s'est aussi nettement dégradé tombant à 53 % en moyenne et même à un score négatif de 48 % auprès des ouvriers". De même que le lien à l'entreprise (troisième dimension la plus importante) qui connaît "une baisse équivalente pour se situer à 50 % et atteindre les scores négatifs de 46 % auprès des ouvriers, de 47 % auprès des employés et de 47 % dans le secteur public ou encore 48 % dans le secteur du commerce". Seule bonne nou-

velle : l'indice "pression" s'améliore de deux points. Toutefois, les analystes relativisent ce résultat. "Il n'est pas si sûr, écrivent-ils, que ce soit une bonne nouvelle, l'amélioration de cet indicateur pouvant s'expliquer par une moindre activité des entreprises dès 2011".

Les dangers d'un "contexte schizophrénique"

Comment expliquer une telle dégradation ? Les experts pointent du doigt un "contexte schizophrénique". Illustration : "malgré un contexte de crise que les salariés ont clairement à l'esprit au niveau 'macro', leurs revendications personnelles au niveau 'micro' sont très fortes, et sans doute irréalistes, quatre salariés sur dix s'imaginant être augmentés l'année prochaine". Si bien que "l'inévitable grand écart entre ces attentes élevées et la probable politique d'austérité qu'appliqueront beaucoup d'entreprises en 2012 pourrait bien provoquer des tensions sociales".

Autant d'observations qui doivent inciter les entreprises à porter, dans les mois qui viennent, une attention redoublée au bien-être de leurs salariés, sous peine de voir le climat social se dégrader considérablement avec toutes les conséquences néfastes que cela ne manque jamais d'entraîner. ■

Pour aller plus loin : "Quel climat social dans les entreprises en France ?", résultats de l'étude BEST 2011, publiée par *Les Échos* le 15/12/11 et consultables sur www.bva.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

Formation Sauveteur Secouriste du Travail :
www.sauveteur-secouriste-du-travail.org

La collection complète d'Altersécurité :
www.altersecurite.org