

agir magazine



p.16

Les effets potentiels
du télétravail sur la santé

p.18

Diminuer les risques
dans la filière viandes...

p.40

Le FIPU est lancé !

Hyperconnexion : tous concernés !

DOSSIER SPÉCIAL p.30



Préventica

Pour un monde [du travail] meilleur



SANTÉ, SÉCURITÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

INSCRIVEZ-VOUS
DÈS MAINTENANT
Code invitation : **SL17**

STRASBOURG

18 > 20 Juin

LYON

8 > 10 Oct.

2 RENDEZ-VOUS EN 2024



par Laurent SAINT-DENIS
Président Prevlink Santé au Travail

« ETES-VOUS HYPERCONNECTÉ(E) ? »

C'est une question qu'il faut aujourd'hui vous poser, quel que soit votre activité, votre statut et votre engagement ; que vous soyez salarié ou dirigeant ; femme ou homme...

La réalité est que nous roulons de plus en plus VITE vers l'hyperconnexion et que nous relevons peu la tête du guidon (ou du volant) pour regarder si c'est le bon chemin / la bonne route ! Certes, le chemin du numérique est aujourd'hui une autoroute et l'on ne voit pas comment on pourrait en sortir tellement les technologies de l'information et de la communication sont la direction toute tracée – en tout cas de nos organisations et de nos modes de fonctionnement professionnels actuels !

Cependant, il n'est pas d'autoroute sans aires de repos... et il est plus sûr, à un moment donné, de savoir s'arrêter et se reposer avant de reprendre la route...

C'est un message que nous martèle depuis des années la Sécurité routière – à juste titre : faites-le votre, même si vous n'êtes pas en voiture ! D'ailleurs, on pourrait parler ici de tous ceux et celles qui téléphonent ou consultent leurs mails et textos en conduisant...

Un moyen de dire qu'il n'existe pratiquement plus de lieux ni d'endroits où l'on ne peut pas se connecter à nos outils pour continuer à lire, écrire et par-

ler ! D'ailleurs, observez votre réaction si vous vous trouvez à un endroit où « le réseau passe mal », où « vous ne captez pas » ; où vous n'êtes plus relié à Internet !

Dès lors que « l'on est relié », pourquoi s'arrêter de lire, écrire et parler le soir après le boulot, la nuit au lieu de dormir, le weekend plutôt que de se reposer... Il n'y a aucune raison de s'arrêter, surtout si c'est urgent et que ça ne peut pas attendre le lendemain...

Oui, sauf qu'à un moment donné, votre réseau peut devenir un problème ! Pour votre efficacité, votre productivité, pour votre sécurité et pour votre santé... On ne peut pas être en lien continu avec son travail en tout lieu et à toute heure ! Enfin, on peut, mais on prend des risques et on se met en danger car on ne peut pas faire face trop longtemps au débordement, à « l'infobésité » et à la connexion permanente.

« L'hyperconnexion » (d'aucuns parlent aussi de « surconnexion ») est désormais un sujet de santé et de sécurité au travail à part entière. Il fait partie des risques professionnels à évaluer au motif de la « pénibilité numérique » et de la surcharge informationnelle.

Face à ce risque, les Services de Prévention et de Santé au Travail Intentreprises (SPSTI) parlent d'une même voix : tous concernés !



Le CMIE-SEST-AMETIF devient Prevlink Santé au Travail !

AGIR Magazine est réalisé avec notre partenaire pour mieux partager les bonnes pratiques de prévention en santé, sécurité et bien-être au travail.

Un numéro de téléphone pour m'aider



N° Vert

0 800 360 360

SERVICE ET APPEL GRATUITS



Dicom des ministères sociaux - Novembre 2020 - Illustrations Valentin Mignot

Vous êtes une personne en situation de handicap ou vous aidez un proche,
vous ne trouvez pas de solution auprès de vos relais habituels,
le 0 800 360 360 vous met en relation avec les acteurs clés,
situés près de chez vous, pour vous apporter des solutions adaptées.

Plus d'informations sur **handicap.gouv.fr/360**

Hyperconnexion : tous concernés !

- État des lieux de l'hyperconnexion
- Le droit à la déconnexion
- Quel impact sur la QVCT ?

DOSSIER SPÉCIAL

→ 30

Editorial

- 3** Par Laurent Saint-Denis



Actualités

- 7** Santé
11 Réglementation



Le Carnet • Agenda

- 12** Votre carnet d'adresses
13 Les rendez-vous à ne pas manquer



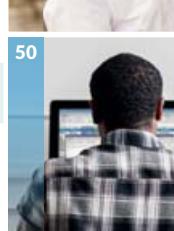
Changer

- 14** Dépolluer les sols et sites en sécurité
16 Les effets potentiels du télétravail sur la santé



Faire

- 18** Diminuer les risques dans la filière viande...
20 Dépister le cancer colorectal !



Prévenir

- 22** Risque chimique : étudier les postes, prévenir les risques !
25 Les patrons et leur santé : s'autoévaluer !

Accompagner

- 26** monDUPERP.fr en pratique !
29 Favoriser l'employabilité des salariés en situation ou risque d'inaptitude

Connaître

- 40** Le FIPU est lancé !
43 BTP : Bilan de la campagne de prévention des TMS

Santé • Être

- 44** Apnées du sommeil : des solutions existent !
46 L'employabilité des personnes autistes

Partager

- 49** La santé des artisans en question...
50 Relever le défi de la flexibilité...

Tendances

- 52** Innovation
54 Lecture

AGIR avec vous !

AGIR Magazine a été créé en 2006 dans la dynamique de la première réforme de la « santé au travail », à l'initiative du CMIE, en partenariat avec l'agence Axe Partner Santé...



Une ligne éditoriale claire...



La ligne éditoriale d'AGIR Magazine vise à promouvoir la Qualité de Vie au Travail en termes de santé, sécurité et bien-être au travail ; de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) ; de développement durable ; d'initiatives sociales et solidaires ; et d'évènements s'inscrivant pleinement dans ces axes...

Diffuser & partager des bonnes pratiques !

- Promouvoir une culture de prévention dans toutes les entreprises et montrer que l'investissement dans la prévention participe de la Santé globale, tant du point de vue humain, social, qu'économique.
- Diffuser et partager des bonnes pratiques issues du terrain à travers des cas concrets, des initiatives durables et des solutions pragmatiques initiées par des entreprises et leurs salariés (TPE, PME, etc.).
- Exemplifier à travers des actions réelles, la valeur ajoutée de la coopération en actes entre les entreprises et leurs services de santé au travail.

Des principes fondateurs : Santé & Entreprise

- Sortir de la culture de réparation pour entrer dans une culture de prévention ;
- Réconcilier santé au travail et économie de l'entreprise ;
- Partager les actions positives en faveur de la qualité de vie au travail ;
- Replacer l'Homme au centre de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise ;
- Valoriser le travail comme un lieu d'épanouissement professionnel et personnel.

agir magazine n° 112

AGIR Magazine

43-45 rue Jean Jaurès 92 300 Levallois-Perret
Tél. : 01 56 79 (10 90)

Site Internet : www.agir-mag.com

Directeur de la publication

Thierry Niewiadomski
info@agir-mag.com

Responsable de la rédaction

Jérôme Audemard (10 92)
redac@agir-mag.com

Rédaction

Thierry Niewiadomski, Jérôme Audemard,
Bertrand Bourgine, Clémence Mortier

Secrétariat de rédaction

Estelle Bertrand
secretaire@agir-mag.com

Comité éditorial

Prevlink Santé au Travail (Ex. CMIE-SEST-AMETIF) :

Laurent Saint-Denis, Président
Claudine Sulitzer, Présidente déléguée
Pierre Georgel, Directeur général

AGIR Magazine :

Thierry Niewiadomski, Jérôme Audemard

Comité d'étude scientifique

Prevlink Santé au Travail (Ex. CMIE-SEST-AMETIF) :

Dr. Christophe Garchery,
Directeur des équipes pluridisciplinaires
Dr. Cécile Fontanive, Médecin coordinateur
Dr. Olfa Jouini, Médecin du travail
Dr. Najah Azzouz, Médecin du travail
Marta Seijo, Coordinatrice Idest
Mickael Bacqua,
Coordinateur Département Prévention
Karine Wirth, Directrice des partenariats et RSE
Fernanda Lemos, Directrice de la communication
Thomas Limousin, Chargé d'information/veille

Conception graphique

Lydéric Dumont (10 95)
pao@axepartner.com

Graphistes-maquettestes

Mikaël Cabedoce

Iconographie - Photographie

Lydéric Dumont, Mikaël Cabedoce

Mai/Juin 2024

Crédit photos : Axe Partner, Adobe Stock

Imprimé par : PERFEKT - U.E.

N° de commission paritaire : 1026 T 88315

N° ISSN : 1952-7039

Dépôt légal à parution

Prix de vente au n° : 10,50 € (janvier 2024)

Vendu par abonnement (6 n°/an) :

- Magazine papier + numérique : 52,50 €
- Magazine 100% numérique : 30 €

SERVICE ABONNEMENT

abo@agir-mag.com

Périodicité : Bimestrielle

Agir Magazine est édité par :

sepods

Sarl Cap. 2146 € - Code NAF : 5814Z
RCS Paris - Siret : 538 419 987 00010
43-45 rue Jean Jaurès 92 300 Levallois-Perret
direction@sepods.fr

Associé principal : Sarl Axe Partner



Transition écologique, numérique, démographique... Comment anticiper le travail de demain ? Comment s'y préparer ? Pour aider les entreprises à réfléchir à ces questions, l'Anact organise du 17 au 21 juin 2024, une semaine d'événements pour échanger sur les connaissances et pistes d'action en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail sur le thème anticiper le travail de demain.

Mutations écologiques, numériques, sociétales... Les entreprises se transforment pour faire face à des évolutions plus ou moins anticipées ou prévues. Mais quand il s'agit d'essayer d'anticiper les changements à mener, les questions de travail sont souvent vues comme une conséquence - rarement comme une donnée centrale. Or le travail et son organisation contribuent à soutenir la stratégie des entreprises et leur prise en compte

conditionne la réussite des projets de transformation.

La Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail 2024 portera sur les façons d'anticiper collectivement le travail de demain pour l'améliorer. Elle proposera des éclairages et méthodes pour soutenir les représentants des directions et des salariés dans l'exercice d'anticiper, de se projeter, ou encore d'expérimenter ensemble les changements à venir en prenant en compte les questions de travail.

AU PROGRAMME:

A partir du 17 juin 2024, l'Anact proposera des rendez-vous organisés par les agences régionales (Aract) ainsi que des webinaires destinés aux employeurs, RH, manageurs, salariés et à leurs représentants. Ces événements permettront par exemple :

- de s'interroger sur les tendances

lourdes qui vont transformer le paysage du travail dans 5 ou 15 ans, sur les « signaux faibles » qui vont être décisifs pour l'évolution de l'activité pour repérer collectivement de nouveaux risques ou des opportunités et s'y préparer ;

- de s'outiller pour en parler collectivement. Les hypothèses sur les évolutions qui peuvent affecter le fonctionnement de l'entreprise ne sont pas toujours conscientes, formulées ou discutées. Loin d'être un exercice réservé à la direction, une réflexion de type prospective nécessite de s'appuyer sur des discussions collectives pour aboutir à une vision commune et des décisions mieux acceptées par tous.

Pour être les premiers informés, suivez la SQVCT sur les réseaux sociaux #SemaineQVCT

Plus d'infos : <https://www.anact.fr/semaine-pour-la-qualite-de-vie-au-travail>

Assurance maladie-risques professionnels

Une convention nationale d'objectifs signée par quatre organisations de maîtres d'ouvrage

L'Assurance maladie-risques professionnels, ainsi que l'Union sociale pour l'habitat (USH), l'Union nationale des aménageurs (Unam), la Fédération des promoteurs immobiliers (FPI) et le Pôle habitat FFB ont signé une nouvelle convention nationale d'objectifs (CNO) qui fixe un

programme d'actions de prévention spécifique destinées aux maîtres d'ouvrage. Cette convention a pour objectif la réduction des risques professionnels, majoritairement les risques de chutes et les manutentions manuelles. Dans ce but, la CNO permet de financer des actions de forma-

tion, des études techniques en vue d'intégrer la prévention en phases de conception et réalisation, ainsi que d'acquérir des matériels tels que des protections collectives contre les chutes de hauteur en toiture ou de financer des prestations de service pour réduire les risques.



On estime à 10% la part des femmes atteintes d'endométriose en France*. Adapter l'organisation du travail pour favoriser leur activité et leur maintien en emploi constitue à la fois un enjeu de santé, d'égalité professionnelle mais aussi un enjeu d'efficacité pour les entreprises. Pour permettre aux membres des directions, ressources

humaines et du management de mieux prendre en compte l'endométriose au travail, L'ANACT propose 3 supports d'information sur son site : une affiche de sensibilisation et un guide à télécharger, un quiz pour tester les connaissances sur la maladie et ses effets sur la vie professionnelle.

Infos : www.anact.fr

Agroalimentaire. Repérage des risques et bonnes pratiques de prévention

L'INRS propose le guide « Agroalimentaire. Repérage des risques et bonnes pratiques de prévention » (ED 6524). L'objectif de ce guide est d'accompagner les professionnels du secteur de l'agroalimentaire dans une démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels tout au long du processus de fabrication des produits. Il traite des risques encourus par les opérateurs de production, de maintenance et de nettoyage des industries et commerces de ce secteur, en incluant le personnel des entreprises extérieures sollicitées pour le nettoyage, la maintenance, etc. Ces risques sont regroupés par grands domaines. Pour certains secteurs spécifiques (abattoirs, restauration collective, mareyage, etc.), les risques sont abordés dans des guides INRS dédiés.

Infos : www.inrs.fr

2026-2028 : la campagne européenne « Lieux de travail sains » portera sur la santé mentale au travail

Alors que la campagne « Lieux de travail sains » 2023-2025 sur le thème : « La sécurité et la santé au travail à l'ère numérique » bat son plein, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) prépare déjà la prochaine. En 2026-2028, celle-ci abordera la question de la santé mentale au travail. Ce sera la 9^e campagne organisée sous le slogan « La sécurité et la

santé au travail sont l'affaire de tous. C'est bon pour vous. C'est bon pour les affaires ». Elle devrait mettre l'accent sur les « groupes professionnels, secteurs et domaines nouveaux ou négligés ». L'objectif sera de sensibiliser à l'impact d'un bon environnement de travail sur la santé mentale, d'accroître les connaissances pratiques sur la prévention des risques psychosociaux, de pro-

mouvoir une évaluation de ces risques. L'Agence européenne mène déjà un projet de recherche (2022-2025) pour fournir des informations fiables et approfondies sur ces sujets ainsi qu'une initiative parallèle sur le secteur de la santé et de l'aide sociale. Ces travaux contribuent également à l'action de la Commission européenne en faveur d'une Approche globale de la santé mentale.

Le Parlement européen adopte la directive sur le travail des plateformes

Mercredi 24 avril, les eurodéputés ont approuvé à une écrasante majorité (554 voix pour, 56 voix contre et 24 abstentions) une version édulcorée de la directive européenne sur le travail de plateforme, mettant fin à deux années d'intenses négociations. de nouvelles règles visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs des plate-

formes. Convenues par le Parlement et le Conseil en février, les nouvelles règles visent à garantir que les travailleurs des plateformes voient leur statut d'emploi correctement classé et à corriger le faux travail indépendant. Pour la première fois dans l'UE, l'utilisation d'algorithmes sur le lieu de travail est également réglementée. Le texte vise aussi à une plus

grande transparence et protection des données des travailleurs. Le Conseil doit encore adopter formellement le texte, « une étape procédurale qui ne devrait pas entraîner de retards significatifs ». Les États membres de l'UE auront ensuite deux ans pour intégrer les dispositions de la directive dans leur législation nationale.



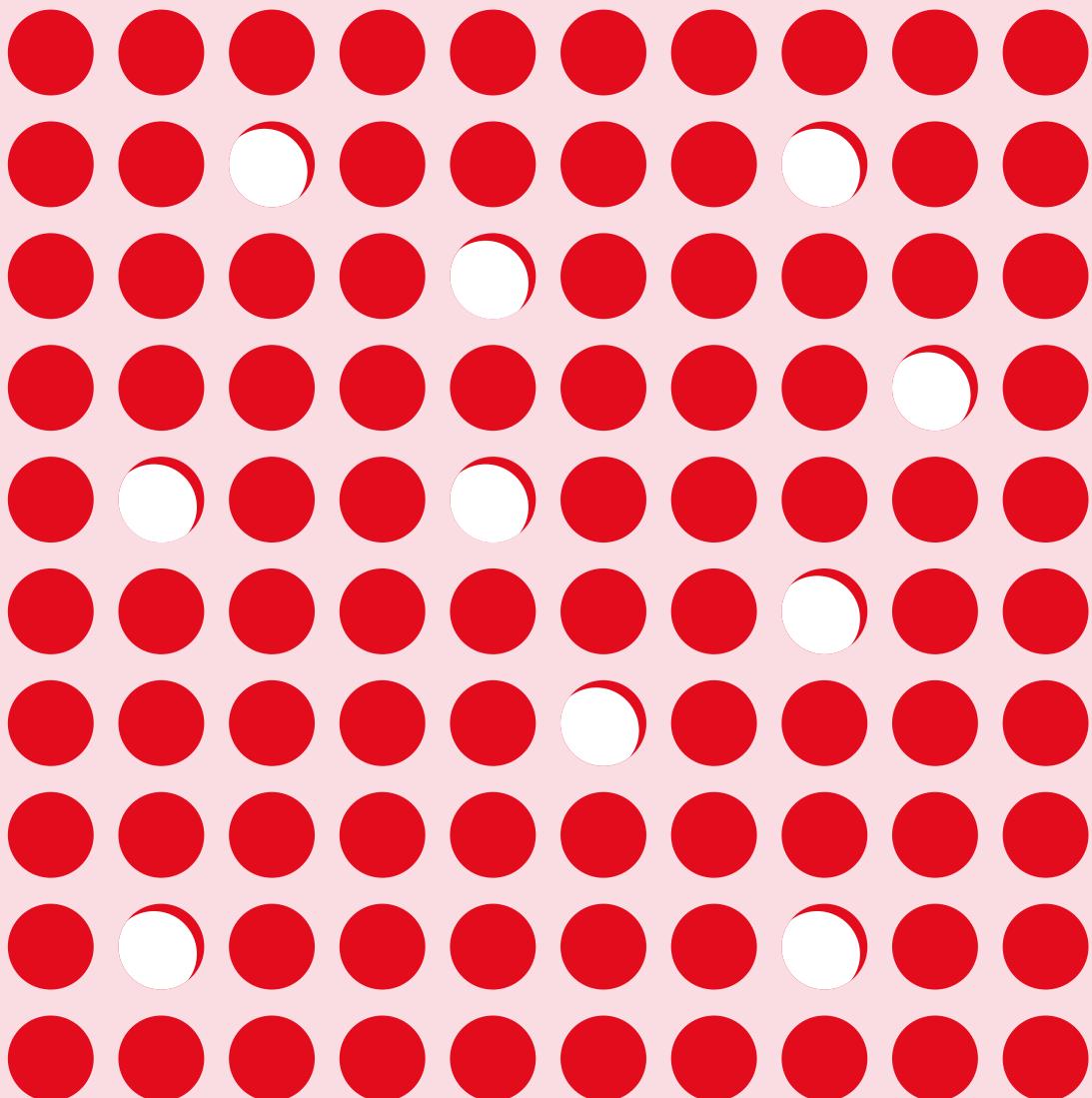
RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité

anact
— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail

1 femme sur 10
est atteinte
d'endométriose

**Votre entreprise
peut être
concernée**



Bureau Francine x CAPE STUDIO

**Adaptez votre organisation pour faciliter
le travail de vos collaboratrices**

Rendez-vous sur : anact.fr/endometrioze



Santé et sécurité au travail : Quelles solutions mettre en place dans le secteur de la restauration collective ?

La caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (Cramif) a publié des fiches dites « MémoPrev » à destination du secteur de la restauration collective en réponse à un indice de fréquence de sinistralité régionale deux fois supérieur à

celui de l'ensemble des secteurs d'activité en Île-de-France. Découvrez les solutions proposées par la Cramif afin de réduire les risques d'accidents du travail (AT) et de maladies professionnelles (MP).

Infos sur www.cramif.fr

Fipu : Liste des documents à fournir

Un arrêté du 11 mars 2024 fixe la liste mentionnée à l'article R. 251-6-2 du code de la sécurité sociale des documents que les entreprises et organismes de prévention devront fournir

préalablement à l'attribution d'un financement par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu). Les dispositions du présent arrêté s'appliquent

aux actions, prestations ou formations réalisées à compter du 1^{er} janvier 2024, ou au matériel livré à compter de cette même date.

JORF n°0063 du 15 mars 2024

Appel à projets du Fact : Améliorer les conditions de travail pour accompagner les transitions du secteur agricole

L'Anact a lancé un appel à projets auprès des acteurs du secteur agricole pour soutenir des démarches d'amélioration des conditions de travail dans le contexte des transitions en cours - écologique, environnementale, économique, sociale et démographique.

Une enveloppe globale de 600 000 Euros est allouée pour financer les projets retenus. Il pourra s'agir de projets menés par des exploitations agricoles, des orga-

nismes qui les accompagnent ou des branches professionnelles.

Ils devront intégrer les enjeux de la transition écologique et chercher à :

- Améliorer les conditions de travail par une approche globale : moyens de travail, modes de production, qualité et sens du travail, parcours professionnels, par exemple en vue de préserver la santé des travailleurs et en tenant compte de leurs caractéristiques (âge, condition physique, sexe, etc.) ;

- Soutenir des réflexions collectives sur les pratiques professionnelles : dialogue professionnel employeur-salariés, dialogue social territorial, par exemple.

Une attention particulière sera portée aux projets qui facilitent l'intégration de nouveaux profils et qui permettent, en particulier, la féminisation des métiers.

Date limite de candidature : le 6 septembre 2024.

En savoir plus : www.anact.fr

« TutoPrév' pédagogie – Travail de bureau »

Il s'agit d'une brochure de l'INRS (ED 4600) destinée aux enseignants et vise à accompagner la formation des élèves qui préparent des diplômes professionnels de l'Éducation nationale en lycée professionnel ou en CFA (Centre de formation

d'apprentis). À vocation pédagogique, il comprend des rappels méthodologiques des notions de santé et sécurité au travail, ainsi que la présentation des principaux risques du secteur d'activité ou du métier. Il comporte également un sup-

port d'observation basé sur des questionnaires. L'objectif est de guider les élèves dans le repérage des dangers et l'analyse des situations de travail à des fins de prévention des risques professionnels.

Infos sur www.inrs.fr

Substance dangereuse dans les équipements électriques

Un arrêté du 16 février 2024 modifie l'annexe de l'arrêté du 5 mars 2020 qui liste, en application de l'article R. 543-171-3 du Code de l'environnement, une série d'applications bénéficiant, dans certaines conditions, d'exemptions à l'interdiction d'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements élec-

triques et électroniques. Il y ajoute une exemption concernant la mise en œuvre du cadmium et du plomb, dans les profilés en matière plastique pour fenêtres et portes électriques et électroniques contenant du chlorure de polyvinyle (PVC) recyclé.

JORF n° 0041 du 18/02/2024

Travailleurs détachés

Un décret du 15 février 2024 modifie les règles relatives à la carte d'identification professionnelle, pour les travailleurs détachés sur le territoire national et les salariés des entreprises établies sur le territoire national, effectuant des travaux du bâtiment ou des travaux publics. La durée de validité de la carte est dorénavant portée à cinq ans

(elle n'était jusqu'ici valable que la durée du détachement). De plus, une désactivation de la carte est prévue pour les salariés intérimaires employés par des entreprises de travail temporaire établies sur le territoire national entre deux missions ainsi qu'entre deux périodes de détachement.

Décret n° 2024-112 du 15 février 2024

Respect de l'obligation de reclassement

L'article L. 1226-2-1, 3^e alinéa, du Code du travail pose une présomption selon laquelle l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2 du présent Code (relatif au reclassement),

en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. Dans cet arrêt du 13 mars 2024, la Cour de cassation précise que l'employeur peut licencier le salarié inapte s'il justifie du refus légitime par celui-ci d'un emploi proposé dans les conditions prévues

Validité du droit de retrait

Conformément à l'article L. 4131-3 du Code du travail, aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux. Dès lors, pour se prononcer sur la validité d'un tel droit de retrait, il appartient aux juges de rechercher si le salarié avait effectivement un motif raisonnable de penser que la situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, et ce, indépendamment de l'existence ou non d'un tel danger, justifiant l'exercice du droit de retrait.

Cass. soc., n° 22-20.649 du 27 mars 2024

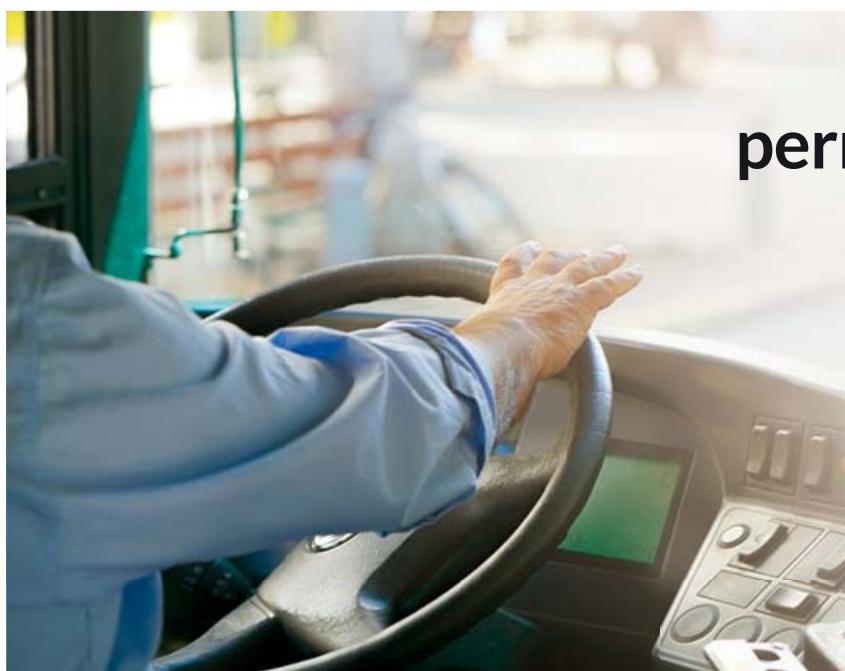
à l'article L. 1226-2 du Code du travail, conforme aux préconisations du médecin du travail. En effet dans ce cas l'obligation de reclassement est réputée satisfaite et le licenciement du salarié inapte valide.

Cass. soc., n° 22-18.758 du 13 mars 2024

Vérification du permis de conduire

Un arrêté du 15 février 2024 établit la liste des entreprises de transport public qui peuvent accéder aux données relatives à l'existence, à la catégorie et à la validité du permis de conduire des salariés qu'elles emploient comme conducteur de véhicule à moteur. Le texte précise également les modalités techniques et pratiques d'accès au téléservice « Vérif Permis » qui sera prochainement ouvert. Un second arrêté fixe le montant de la redevance qui sera perçue pour l'utilisation du téléservice.

JORF n° 0054 du 05/03/2024



Prévention des risques professionnels

INRS - INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ www.inrs.fr

Organisme généraliste en santé et sécurité au travail, l'INRS propose des outils et des services aux entreprises et aux 18 millions de salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale

Tél. Centre de Paris : 01 40 44 30 00 • Tél. Centre de Lorraine : 03 83 50 20 00



Handicap

AGEFIPH - www.agefiph.fr

L'Agefiph a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail. L'Agefiph finance ses actions grâce aux fonds collectés auprès des entreprises. En complément des aides et dispositifs de droit commun, l'Agefiph propose une offre d'interventions composée de services, de prestations et d'aides destinés aux personnes handicapées et aux entreprises.

Accidents du travail/Maladies professionnelles (AT/MP)

CNAMTS CAISSE NATIONALE DE L'ASSURANCE MALADIE DES TRAVAILLEURS SALARIÉS www.risquesprofessionnels.ameli.fr

L'Assurance Maladie - Risques professionnels mène trois missions : la prévention des risques professionnels, l'indemnisation des victimes et la tarification des entreprises.

Développement durable

ADEME - AGENCE DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA MAÎTRISE D'ÉNERGIE www.ademe.fr

L'ADEME participe à la mise en œuvre des politiques publiques dans les domaines de l'environnement, de l'énergie et du développement durable.

Amélioration des conditions de travail

AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT) www.anact.fr

A partir de ses interventions sur le terrain, le réseau Anact conçoit et diffuse des outils et méthodes utiles pour améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises.

192, avenue Thiers - CS 800 31 - 69457 LYON Cedex 06 - Tél : 04 72 56 13 13



LA PARISIENNE FÊTE LES 20 ANS DU CHALLENGE ENTREPRISE !

Rendez-vous les 18-19-20 octobre 2024

La Parisienne est de retour pour une 27^e édition sur le thème **FLOWER POWER** du 18 au 20 octobre 2024. Cette année, ce sont les 20 ans du challenge entreprise. Renforcer l'esprit d'équipe, la cohésion, le sentiment d'appartenance, fédérer, partager un bon moment et faire du sport, autant de raisons pour les entreprises de s'inscrire à ce challenge très populaire.

COURSE, MARCHE, YOGA !

Que ce soit la course, la marche ou le yoga, vous brûlez des calories et tonifiez votre corps, tout en faisant le plein d'énergie. Faire du sport c'est également bon pour le moral. Vous vous évadez du quotidien, vous relâchez la pression.

ENVIE DE COURIR OU DE MARCHER ?

Au cœur de la capitale, vous pourrez prendre le départ d'un parcours exceptionnel en courant ou marchant ! Champ de Mars, bords de Seine, Tour Eiffel, place de la Concorde, Grand Palais... et bien d'autres monuments emblématiques qui jalonnent ce parcours de 7 km (course et marche) et 10 km (course).

VOUS ÊTES PLUTÔT YOGA ?

Vous pourrez également participer à une expérience de yoga ! Evènement mixte, femmes, hommes et enfants, sont attendues le samedi, pour un moment placé sous le signe de la « Zénitude » !

QUELQUES CHIFFRES...

Lors de la création en 2004, 31 équipes se sont inscrites. Elles sont maintenant près de 350, soit 12 000 participantes, composée de 5 à 1 000 salariées, venant de tous secteurs d'activités et toutes tailles d'entreprises : PME, Multinationales, Ministère, TPE... 4 500 équipes se sont formées en 20 ans. L'entreprise IPSOS détient le record de fidélité en ayant participé à 20 éditions. En 2023, 123 entreprises ont pris part à La Parisienne pour la première fois. 94 % des entreprises viennent d'Ile-de-France.

UNE EXPÉRIENCE MULTI-FACETTE

Outre l'amélioration de votre marque employeur et une meilleure santé pour vos salariées, le Challenge Entreprise représente surtout un formidable outil de team-building, quelle que soit la nature de votre entreprise. Tout type d'entreprise participe à cette expérience unique, sportive et humaine : PME, Multinationales, Ministère, TPE...

Entre renforcement de l'esprit d'équipe, fidélisation des salariées, décloisonnement des sites, et amélioration de Qualité de Vie au Travail (QVT), quelle que soit la nature des sociétés, le Challenge Entreprise a quelque chose à apporter à chacune d'entre vous !

Plus d'infos sur <https://la-parisienne.net>

Dépolluer les sols et sites en sécurité

Les professionnels de la dépollution doivent constamment anticiper des risques multiples pour organiser la prévention et éviter les « mauvaises surprises »...

EVALEXPO® : ÉVALUER L'EXPOSITION DU PERSONNEL SUR LES CHANTIERS

La chambre syndicale des professionnels du secteur des sites et sols pollués, l'UPDS, a développé Evalexpo®, un logiciel qui permet à ses adhérents d'évaluer l'exposition des salariés aux composés les plus courants et de vérifier le choix des protections. L'UPDS a également créé une base de données rassemblant toutes les mesures d'expositions réalisées par ses adhérents dans le cadre du suivi de leur personnel. A terme, en partenariat avec l'INRS, un traitement statistiques des données sera réalisé pour améliorer et renforcer la protection des salariés exposés.

Le secteur de la dépollution des sites et sols pollués se caractérise par une grande diversité d'environnements de travail, d'activités et de techniques (excavation de terre, lavage de sols, dépollution biologique ou chimique, désenfouissement ou à l'inverse confinement). Les risques auxquels peuvent être exposés les opérateurs sont donc multiples et vont dépendre du chantier de dépollution, rappelle *l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles*. Maîtres d'ouvrage, exploitants, entreprises sous-traitantes sont donc amenés à collaborer pour intégrer, dès la préparation du projet, la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Faisons le point avec les experts de l'*Union des Professionnels de la Dépollution des Sites (UPDS)* et de l'*INRS*.



© Photo :
Séché Environnement

**3 questions à
Jean-Philippe
TRACOL**
Directeur
régional Est
SÉCHÉ Eco-Services
Président
de la commission
Hygiène Sécurité
UPDS

« La sécurité fait partie intégrante de notre métier »

Agir Mag : Quels sont les principaux risques auxquels sont exposés les opérateurs sur les chantiers de dépollution ?

Jean-Philippe Tracol : Il y a d'abord ceux que l'on retrouve dans beaucoup de métiers comme la manutention, les chutes de plain-pied ou la collision avec les engins de chantier. Les risques vraiment spécifiques peuvent être l'expo-



Témoignage

**Anita
ROMERO
HARIOT**

Expert d'assistance
et conseil
technique (amiante)
INRS

« Des ressources utiles pour identifier et prévenir les risques »

« La carte des anciens sites industriels et activités de services (CASIAS) recense plus de 320 000 anciens sites. En complétant les recherches avec la Base de Données (BD) ActiviPoll du Bureau de Recherches Géologiques et Minières (BRGM), qui répertorie et qualifie la corrélation entre les activités (par code Naf) et les polluants pouvant leur être associés, cela permet

d'estimer les risques, d'aider les acteurs au choix des techniques d'intervention et de prévoir les mesures de prévention. Après le choix des moyens de protection collective à adapter à chaque situation, le logiciel ProtecPo de l'INRS, constitué d'une BD de plus de 10 000 substances chimiques, permet de sélectionner les gants de protection appropriés. Les guides de prévention INRS ED6106, ED6273 et ED6228 aident au choix des appareils de protection respiratoire, à réaliser les essais d'ajustement des masques et à connaître les critères requis pour les Cabines Pressurisées à Air Épuré (CPAE) des engins de chantier. Enfin, Biotox, un outil conçu par l'INRS à destination des médecins du travail, les aide à définir une stratégie de surveillance biologique des expositions professionnelles aux agents chimiques. »

sition chronique à des cocktails de polluants (agents chimiques CMR volatiles, métaux lourds comme le mercure ou l'arsenic, etc.) dont les concentrations peuvent être variables, voire inconnues sur des terres polluées.

Agir Mag : En quoi les étapes d'identification et d'analyse des risques sont-elles primordiales ?

J.F.T. : Dès le stade d'une consultation, on doit appréhender les risques auxquels seront exposés les intervenants. La plupart du temps, cette consultation est basée sur un diagnostic de sol réalisé par un bureau d'étude qui avec l'historique du site et la réalisation de sondages va préciser la localisation, le type et le degré de pollution (hydrocarbures, solvants chlorés, etc.). Ces étapes permettent de dimensionner et anticiper en amont de l'intervention les techniques de dépollution et les mesures préventives.

Agir Mag : Quels sont les mesures et moyens de protection utilisés sur place ?

J.F.T. : Dans notre entreprise, nous avons un référent Qualité, Santé, Sécurité, Environnement (QSSE) spécialisé dans l'exposition chimique des salariés. Celui-ci va travailler en amont avec l'équipe qui répond à un appel d'offre pour définir les mesures de protection à adopter comme le choix des protections respiratoires (*lire encadré*) et le suivi d'exposition. On peut intervenir sous des espaces confinés pour éviter que la pollution soit volatilisée dans l'atmosphère et pour maîtriser les nuisances, en les captant et les traitant via des extracteurs et des médias filtrants. Également, afin d'isoler les chauffeurs de l'environnement extérieur, on utilise des engins de chantier (pelles mécaniques, tombereaux, chargeuses, etc.) équipés de cabines pressurisées avec apport d'air

propre et de capteurs qui surveillent l'air qu'ils respirent. Tous les matins au démarrage du chantier, un briefing sécurité évoque les paramètres de l'intervention du jour : EPC¹/EPI² à utiliser, procédures à adopter, plan de circulation, outils ou machines à employer.

Agir Mag : Quid de la formation et sensibilisation aux mesures de prévention ?

J.F.T. : Le quotidien de nos équipes est de traiter des pollutions sur des sites industriels en activité ou sur des friches présentant des risques importants. De fait, la sécurité est notre priorité, elle fait partie intégrante de notre métier. Malgré la mise en œuvre d'EPC/EPI, les accidents peuvent être liés aux comportements. On cherche en permanence à transmettre et imprégner cette culture sécurité à tous nos salariés (ingénieur travaux, opérateurs, conducteur d'engins, etc.) via des formations pour que ces pratiques essentielles à respecter deviennent un geste réflexe type ceinture de sécurité. ■

¹ Équipement de Protection Individuelle

² Équipement de Protection Collective

Les effets potentiels du télétravail sur la santé

Dans un avis, l'Anses fait le point sur les effets potentiels du télétravail sur la santé des travailleurs.

L'Anses fait le point sur les effets potentiels du télétravail sur la santé des travailleurs, en se fondant sur une étude réalisée à sa demande par l'Institut de Recherche en Santé Environnement et Travail (Irset) qui dresse un état des lieux des connaissances disponibles. En effet, l'étude des conséquences du télétravail sur la santé, le bien-être et la vie sociale et familiale est complexifiée par le fait que ces effets sont étroitement liés aux contextes et modalités de mise en œuvre par les entreprises. De plus, les données produites avant ou durant la période Covid ne sont pas représentatives de la situation actuelle, le développement rapide de cette modalité de travail étant notamment lié à l'évolution du cadre juridique associé.

Des effets potentiels sur la santé et l'activité de travail à considérer dès à présent

Malgré des données non représentatives de la situation actuelle, l'étude met en évidence un certain nombre d'effets indésirables et de facteurs aggravants. Ceux-ci concernent notamment :

- **La santé :** troubles musculosquelettiques, impacts sur la vue, perturbation des rythmes circadiens comme le rythme veille-sommeil, effets sur les comportements alimentaires et additifs, accidentologie, impact sur la santé mentale ;

- **La vie sociale :** modifications de l'articulation entre la vie professionnelle et la sphère socio-familiale ;
- **L'activité de travail :** augmentation des exigences en matière de réactivité et de disponibilité, développement d'horaires atypiques de travail, modifications des dynamiques relationnelles entre collègues et avec la hiérarchie, évolution de la satisfaction et de l'implication au travail, etc.

L'Anses souligne que le télétravail est une forme d'organisation du travail à part entière. Ce n'est pas seulement la pratique du travail dans un autre lieu. L'identification des risques liés au télétravail, à des fins de prévention, nécessite la mobilisation de l'ensemble des acteurs - employeurs, spécialistes de la prévention des risques professionnels, travailleurs et leurs représentants - afin de faire émerger des connaissances et des solutions qui tiennent compte de la réalité des situations de travail et des activités des télétravailleurs. Cette mobilisation doit également intégrer les différentes composantes de la santé : physiologique, mentale et sociale. Par ailleurs, l'Anses souligne le fait que tous les travailleurs ne sont pas concernés par la possibilité de télétravailler, ce qui peut créer des situations d'injustice ou vécues comme telles.

Renforcer la recherche pour caractériser précisément les effets du télétravail sur la santé

Étant donné la multitude des formes et des modalités de mise en œuvre du télétravail, il paraît essentiel de donner une définition claire de ce dernier, qui fasse référence pour les travaux de recherche. Aussi, afin de disposer d'un meilleur socle de connaissances quant aux effets du télétravail sur la santé physique, mentale et sociale, l'Anses recommande de poursuivre les efforts de recherche via la conduite d'études quantitatives et qualitatives, qui devront s'attacher à documenter l'activité réelle de télétravail. La prise en compte du télétravail dans les grandes enquêtes nationales auprès de l'ensemble des travailleurs - salariés du secteur privé, de la fonction publique ou encore indépendants - participera à l'amélioration des connaissances.

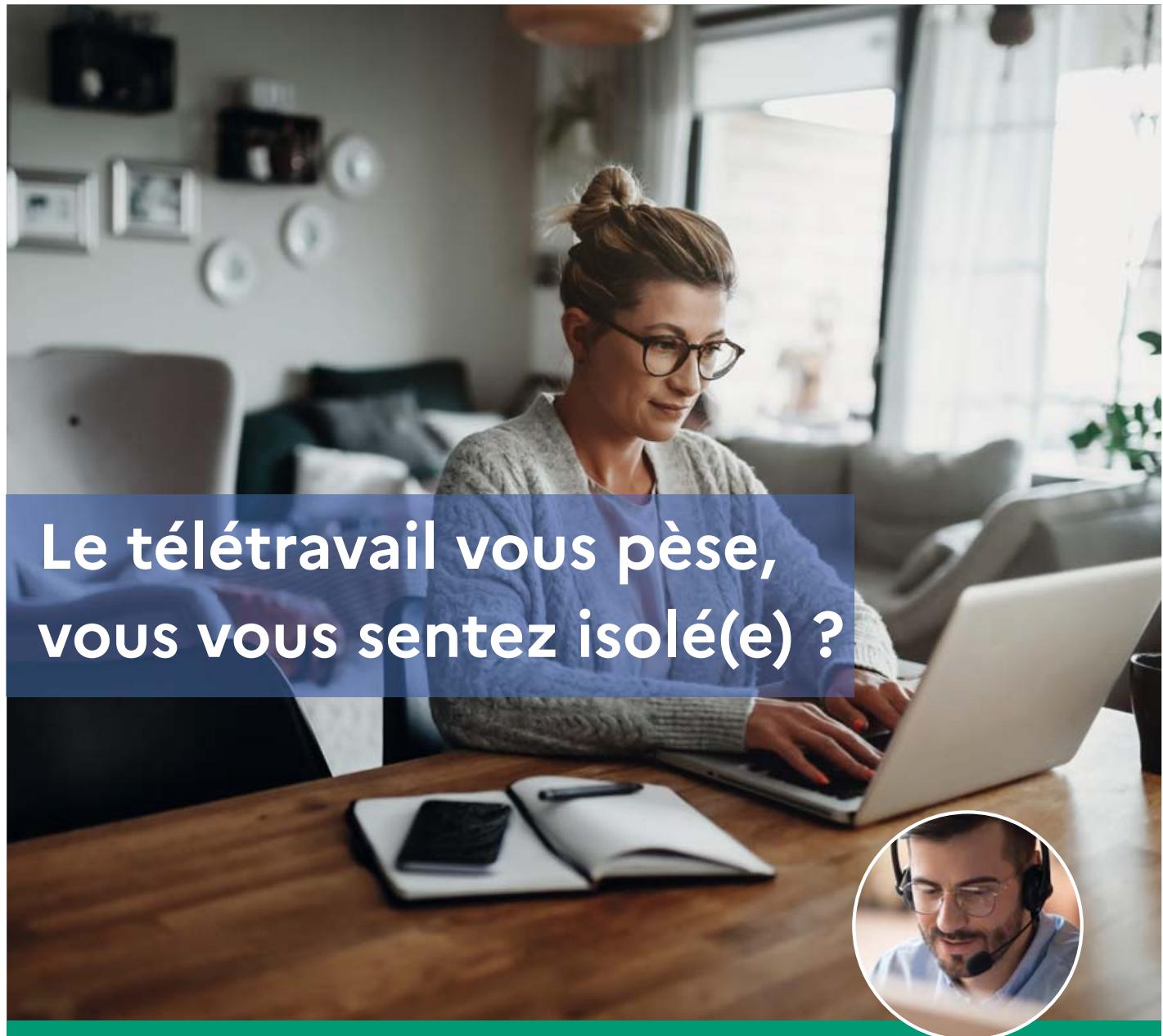
L'Anses recommande par ailleurs de soutenir les recherches visant à identifier les éventuels effets indirects du télétravail, positifs ou négatifs, sur la famille, le réseau social, la mise en place de nouvelles organisations physiques comme les espaces flexibles de travail, etc. Enfin, les conséquences du télétravail devraient être investiguées dans le contexte plus global du changement climatique, notamment comme solution de remédiation ou comme source d'aggravation de ses effets.

Source : Anses (2023). Avis de l'Anses relatif à « l'état des connaissances sur l'influence du travail à distance sur la santé des travailleurs » (saisine 2021-SA-0091). Maisons-Alfort : Anses, 10 p.



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

Liberté
Égalité
Fraternité



**Le télétravail vous pèse,
vous vous sentez isolé(e) ?**

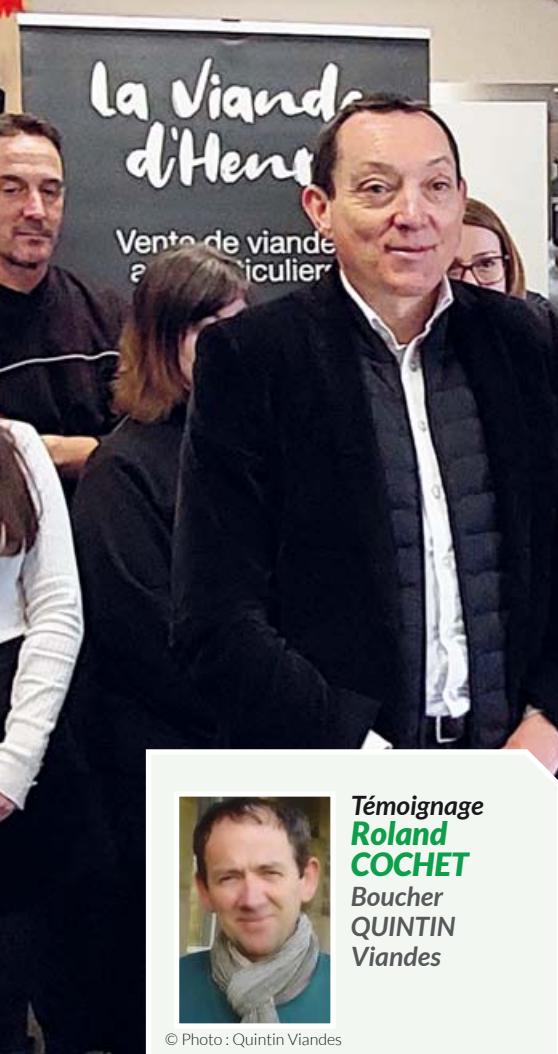
Des psychologues sont à votre écoute !
Contactez-les :

0 800 130 000

Service & appel
gratuits

24h/24 et 7j/7, pour un soutien anonyme et gratuit.

Diminuer les risques dans la filière viande...



Témoignage
Roland COCHET
Boucher
QUINTIN
Viandes

© Photo : Quintin Viandes

« Sans port de charge, plus de mal de dos ! »

« Dans l'ancien bâtiment, pour désoser un bœuf, il fallait porter les carcasses pour les déposer sur la table de découpe. Et, à chaque fois, ressentir des douleurs au dos, un sentiment de blocage ou des difficultés à faire certains mouvements. Avec les rails de transfert installés dans les nouveaux locaux, il n'y a plus de port de charge, donc plus du tout de mal de dos. Outre le gain de temps, c'est surtout un réel confort au travail. »



En prenant en compte les facteurs d'exposition et les conditions de travail dès la conception des lieux et situations de travail...

Par rapport à d'autres secteurs, la filière viande souffre d'un important problème de turnover, d'absentéisme et d'une usure anticipée de ses salariés. Les risques d'accidents et de troubles musculosquelettiques (TMS) sont particulièrement présents. En cause, notamment le port de charge lourde, le mauvais entretien des outils de découpe... Mais des solutions existent pour bien vieillir dans ces métiers. Ce constat montre la nécessité d'inciter tous les responsables d'entreprises à se mobiliser pour engager des

actions de prévention des risques professionnels, améliorer les conditions de travail et redonner de l'attractivité à ces métiers. La **CARSAT Bretagne** a décerné la distinction « Acanthe, bâtir plus sûr » à l'entreprise **QUINTIN VIANDES** pour la prise en compte des risques professionnels et des conditions de travail dès la conception de leur nouvel atelier de découpe de Saint-Brandan (22) dans les Côtes-d'Armor.

Les dirigeants de cette société familiale, **Pascale et Henri THÉBAULT**, ont été accompagnés sur le plan méthodo-



© Photo : CARSAT Bretagne

logique et technique du projet par les préventeurs de la Carsat Bretagne sur les aspects « Conception des Lieux et Situations de Travail » (CLST) mais aussi du Centre Interrégional des Mesures Physiques (CIMP) de l'Ouest. Les CIMP régionaux interviennent dès la conception de nouveaux locaux ou lieux de travail en vue de réduire ou de supprimer les nuisances physiques. Globalement, le chantier de construction a respecté les principes de prévention du programme de l'Assurance Maladie Risques Professionnels : protection collective pour prévenir les chutes, coordonnateur de

sécurité et de protection de la santé, base vie, anticipation des interventions ultérieures sur ouvrage ...



© Photo : Quintin Viandes

« La prévention des risques anticipée dès la phase chantier »

Agir Mag : Quels sont les principaux facteurs de risques professionnels dans l'activité de découpe ?

Pascale Thébault : Même si nos salariés sont plutôt polyvalents, le travail reste assez répétitif. Ils sont tous droitiers et utilisent un couteau avec des gestes qui se ressemblent et donc des risques de coupure. De plus, ils évoluent dans le froid à 5°C de manière prolongée, ce qui peut limiter la dextérité manuelle. Le port de charge en boucherie est un vrai fléau de santé au travail quand on sait qu'une cuisse de bœuf, dénominateur le plus petit, pèse entre 60 et 70 kilos. Il y a donc ces risques de TMS liés aux postures, aux gestes de découpe et à la manutention qui sollicitent beaucoup le dos, les poignets, les coudes et les épaules.

Agir Mag : Comment les salariés ont-ils été associés au projet du nouvel atelier ?

P.T : L'ensemble du personnel a été impliqué dans les différentes étapes du projet : du diagnostic aux propositions d'évolution par rapport au bâtiment précédent, au suivi de chantier quitte à modifier nos plans, jusqu'à la recherche de l'aménagement optimal. Sur la nouvelle salle de découpe, nous avons d'abord travaillé avec nos employés sur des propositions d'évolutions par rapport au bâtiment précédent. C'était primordial de les impliquer pour réétudier chaque poste et pour savoir comment l'améliorer car c'est leur lieu de travail. Ainsi, en accueillant des stagiaires en formation « Analyse des situations de travail par l'approche ergonomique » (dispensée par la Carsat Bretagne), les salariés ont

trouvé les solutions les plus adaptées à leurs besoins pour les postes de découpe et de conditionnement.

Agir Mag : Quels ont été les principaux points d'amélioration ?

P.T : Pour éviter le port de charge(s), les rails de transfert du camion de livraison se connectent directement au quai de déchargement, au frigo puis à la table de découpe désormais réglable en hauteur pour s'adapter à la taille de chaque salarié. Le salarié n'a plus qu'à pousser les carcasses et non à les décrocher, porter puis accrocher à chacune de ces étapes comme dans la majorité des boucheries. Cet aménagement a été un vrai plus pour lutter contre le mal de dos (*lire témoignage*). L'épluchuese, accidentogène, auparavant située en plein passage, a été installée en bout de chaîne pour que l'opérateur ne risque pas d'être bousculé. Au final, on a travaillé pour le bien-être de nos salariés, pour supprimer les TMS. L'amélioration des conditions de travail doit permettre de retrouver de l'attractivité pour venir vers nos métiers. Des choses sont réalisables simplement mais apportent un confort de travail phénoménal ! ■

4 INITIATIVES « ERGO + »

Sur les aspects « ergonomie aux postes de travail », les solutions suivantes ont été adoptées :

- La zone boutique équipée d'un système de passe-plat pour optimiser les déplacements lors du retrait de commande ;
- Les rails de transfert de la viande du camion au frigo jusqu'au plan de travail ;
- La formation au pouvoir de coupe du couteau pour prévenir les TMS ;
- Le positionnement adéquat et sécurisé des machines les plus dangereuses ;
- L'acquisition de machines de découpe.



Dépister le cancer colorectal

Prevlink Santé au Travail, votre SPSTI,
s'engage pour le dépistage organisé !

© Photo : Prevlink

LES OBJECTIFS NATIONAUX DU DÉPISTAGE ORGANISÉ :

- Réduire le nombre de décès par cancer colorectal ;
- Réduire le nombre de nouveaux cas de cancer colorectal ;
- Atteindre au minimum 65 % de participation (objectif européen recommandé) ;
- Réduire les inégalités d'accès au dépistage, notamment par manque d'informations ou pour les travailleurs n'ayant pas ou plus de médecin traitant.



© Photo : Prevlink

**3 questions à
Karine WIRTH**
Directrice des
partenariats
et de la RSE
Prevlink
Santé au Travail

« Notre engagement est essentiel »

Agir Mag : Pourquoi avoir initié ce partenariat avec le CRDC-IDF ?

Karine Wirth : Le dépistage du cancer colorectal est un enjeu de santé publique ! Or, selon La Ligue Contre le Cancer, le taux de participation au dépistage atteint difficilement les 34,3% au niveau national et c'est encore moins pour l'Ile-de-France avec un taux de 31,30%, alors que c'est une démarche simple.... Notre volonté est d'impliquer nos professionnels pour augmenter le taux de participation à ce dépistage et avoir un impact sur ses incidences (*lire encadré*) ! Nous avons donc pris la décision de nous mobiliser et de consacrer du temps pour cet enjeu de santé publique. Au préalable, tous nos professionnels de santé ont été informés et guidés par le médecin coordinateur du CRCD-IDF 94.

Agir Mag : Quel est le déroulement prévu de cette action ?

K.W : Le lancement de la campagne de dépistage a démarré le 1^{er} avril et se poursuivra jusqu'au 31 décembre 2024. Nous avons affiché la campagne dans nos lieux d'accueil et avons communiqué auprès de nos entreprises adhérentes sur le sujet.

Nos médecins du travail et infirmiers, après évaluation du risque, informeront et remettront le kit de dépistage. Nos secrétaires médicaux prendront ensuite le temps de présenter le mode d'emploi du kit. Un des freins identifié au dépistage est la remise du kit sans explication. Nous en sommes à l'étape où les kits sont arrivés dans tous nos centres de santé au travail et les premiers ont été distribués !

Agir Mag : Quels sont les premiers résultats ?

K.W : Sur le centre de Rodin, situé à Issy-les-Moulineaux (92), les premières réactions nous confortent dans notre engagement. Une salariée en visite d'information et de prévention avec l'infirmière de santé au travail et rentrant dans la population cible, a été ravie de cette initiative ! Elle avait reçu le kit par voie postale mais avait tardé à réaliser le test ; de ce fait son kit était périmé... Un autre salarié a exprimé ne pas s'être senti concerné par la campagne. Après les explications fournies par son médecin du travail et la remise en mains propres du kit, espérons qu'il change d'avis et se dépiste... Quand on sait que 120 personnes par jour vont apprendre qu'ils ont un cancer colorectal, notre engagement auprès du CRCD-IDF est essentiel ! ■

Le savez-vous ?

Tous les 2 ans, toute personne entre 50 et 74 ans est invitée à réaliser un test de dépistage. DéTECTé tôt, le cancer colorectal peut être guéri dans 9 cas sur 10 !

Le cancer colorectal est le 3^e cancer le plus fréquent (après le cancer du sein et le cancer de la prostate) et le 2^e le plus meurtrier (après le cancer du poumon). En 2023, on estime à plus de 47 000 le nombre de nouveaux cas de cancers colorectaux par an, dont 26 200 chez les hommes et 21 300 chez les femmes (Chiffres : Assurance Maladie). 95 % des cancers colorectaux surviennent après 50 ans.. Un dépistage réalisé à temps peut sauver des vies ! **Prevlink Santé au Travail**, s'implique dans cet enjeu de santé publique et souhaite inscrire le dépistage du cancer colorectal dans la durée. C'est dans cette perspective qu'un partenariat a été initié avec le CRCD-IDF, Centre Régional de Coordination des Dépistages des cancers en Ile-de-France. Découverte.

7 engagements pour une route plus sûre

Les employeurs s'engagent pour la sécurité routière de leurs salariés

NOS 7 ENGAGEMENTS



Nous limitons aux cas d'urgence les conversations téléphoniques au volant



Nous prescrivons la sobriété sur la route



Nous exigeons le port de la ceinture de sécurité



Nous n'acceptons pas le dépassement des vitesses autorisées



Nous intégrons des moments de repos dans le calcul des temps de trajet



Nous favorisons la formation à la sécurité routière



Nous encourageons les conducteurs de deux-roues à mieux s'équiper

Vous aussi, signez les 7 engagements sur securite-routiere.gouv.fr/employeurs-engages

**SÉCURITÉ
ROUTIÈRE VIVRE,
ENSEMBLE**

#EmployeursEngagés
#SécuritéRoutièreAuTravail

Risque chimique : étudier les postes, prévenir les risques !

Afin d'étudier les solutions adaptées à un environnement particulier, il est recommandé de réaliser une étude de poste...

RISQUE CHIMIQUE : UNE ÉTUDE DE POSTE POUR QUOI ?

L'étude de poste « risque chimique » permet d'identifier les opérations et les tâches exposants les salariés aux agents chimiques, ou à des procédés dangereux (par exemple : procédés générant des poussières, des fumées toxiques etc.) d'apprécier les conditions de travail, et les modes d'exposition pour les analyser, apporter des conseils en matière de prévention/d'amélioration des conditions de travail et d'aménagements de poste. Elle vise à aider l'employeur à disposer d'éventuelles mesures de prévention et de protection complémentaires à celles qu'il a déjà mis en place. Faites appel à votre SPSTI !

Une entreprise francilienne de biotechnologie développe des dispositifs médicaux issus d'une technologie basée sur des polymères propriétaires, photo-activables, biodégradables et biocompatibles, permettant de reconstruire les tissus endommagés et restaurer leur fonction naturelle lors d'interventions chirurgicales. Depuis novembre 2021, une démarche active de substitution des produits chimiques CMR (Cancérogène, Mutagène Reprotoxique) pour les nouveaux projets a été engagée par l'entreprise. C'est dans ce contexte de prévention du risque chimique que la société a fait appel à son Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI), **Prevlink Santé au Travail**, pour réaliser trois études de postes afin d'identifier les opérations et les tâches exposants les salariés concernés aux agents chimiques, ou à des procédés dangereux. Reportage.



© Photo : Prevlink

Interview
Sophie CHANTEAU
Toxicologue
Prevlink
Santé au Travail

« Identifier les expositions aux agents dangereux »

Agir Mag : Quelle est la place du risque chimique dans l'activité de cette entreprise ?

Sophie Chanteau : L'entreprise a conscience du risque chimique et elle est très impliquée, notamment en termes de sensibilisation et de formation des salariés, dans le suivi des débits d'air des sorbonnes du laboratoire, mais aussi en prévoyant d'organiser des campagnes de mesure et en mettant en place des « fiches d'exposition ».



UTILISATION DU FORMALDÉHYDE : AMÉLIORER LA SITUATION DE TRAVAIL !

Le transport du bidon de 10 litres de formaldéhyde engendre un port de charge. Après la fin de l'utilisation, il faut replacer le bidon de 10 litres dans son bac de rétention... Or « il existe des systèmes de flacons prêt à l'emploi (de différentes tailles) contenant une solution formaldéhyde dans le bouchon, et une fois le tissu ou l'organe placé dans le flacon, il suffit de visser

le flacon pour faire tomber la solution de formaldéhyde. Ce système pourrait résoudre 2 problèmes identifiés : exposition au risque chimique et port de charge. En effet, avec ce type de flacon, l'opérateur n'est plus en contact avec le produit et le port de charge est également supprimé, du fait qu'il s'agit de flacons à usage unique » souligne Sophie CHANTEAU.

Par ailleurs, une démarche active de substitution des produits CMR pour les nouveaux projets a été engagée. Toutes ces actions démontrent une appétence pour la démarche de prévention !

Agir Mag : Comment s'est déroulée l'étude de poste ?

S.C. : La demande initiale était de réaliser 3 études de poste sur le même pôle à savoir la « Formulation ». Après discussion avec l'entreprise et en accord avec le médecin du travail les études de postes risque chimique ont été réattribuées : 1 par pôle : la démarche a donc concerné les pôles « Formulation », « Laboratoire » et « Animalerie » car ces trois entités utilisent à la fois des produits chimiques dangereux et CMR... L'étude de poste et conditions de travail a donc permis d'identifier parmi les expositions à ces agents plusieurs procédés et agents susceptibles d'avoir un impact pour la santé et la sécurité des salariés... Après le repérage, l'in-

tervention a pour objet de formuler des recommandations dans un objectif d'amélioration de la situation de travail.

Agir Mag : Quels ont été les risques identifiés et les produits ?

S.C. : L'étude de poste menée pour le laboratoire « pré-clinique » a permis d'identifier un produit à risque, utilisé dans le cadre des anesthésies gazeuses pour les animaux : l'isoflurane. Il s'agit d'un anesthésique volatil de la famille des éthers halogénés. L'isoflurane est le produit le plus utilisé pour réaliser l'induction gazeuse en laboratoire. De par sa volatilité, la voie d'exposition à ce produit est la voie respiratoire et il peut également être irritant et corrosif au contact de la peau et des muqueuses. Citons également le formaldéhyde (appelé couramment formol), une substance chimique qui se présente à température ambiante sous forme de gaz incolore suffocant et inflammable, qui est à la fois CMR et suspecté d'être également un perturbateur endocrinien...

Agir Mag : Quels ont été vos conseils et préconisations ?

S.C. : Globalement, dans le cadre de l'évaluation du risque chimique, il est nécessaire de mesurer régulièrement le niveau d'exposition à des agents chimiques et notamment le respect des valeurs limites d'exposition (VLEP). Dans le cas particulier de l'exposition à l'isoflurane, en complément de la salle pressurisée où s'effectue les opérations chirurgicales, il a été préconisé de prévoir des dispositifs de captage à la source (table aspirante, hotte mobile, dossier aspirant...), de poursuivre le changement régulier des cartouches de charbon actif suivant les consignes du fabricant, de planifier un contrôle de fuites éventuelles dans la chambre d'anesthésie et de proposer de façon régulière des formations ou sensibilisations au risque chimique.... Concernant le formaldéhyde (substance classée CMR), il est recommandé d'utiliser des flacons de formol préremplis qui sont sécurisés (*lire encadré*)... ■



GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

CHAQUE JOUR, 2 PERSONNES MEURENT AU TRAVAIL

et plus de 100 sont blessées
gravement.*



*Données CNAM et MSA 2021

Sécurité au travail : responsabilité de l'entreprise, vigilance de tous



ORGANISATION



PROTECTION



FORMATION

Conseils et ressources sur
securiteautravail.gouv.fr



Les patrons et leur santé : s'autoévaluer !

La FNTR fait de la santé des dirigeants l'un de ses engagements forts en mettant à leur disposition un outil d'évaluation de leur santé globale.

Depuis plusieurs années, la Fédération Nationale des Transports Routiers (FNTR) met en place différents outils pour améliorer les conditions de vie au travail des chauffeurs de camion exposés à de nombreux risques professionnels comme les accidents de la route, ceux liés à la manutention lors du chargement/déchargement du camion ou à la chute lors de la descente de la cabine. Alors que le secteur du transport

routier de marchandises est en récession et que le nombre de défaillances d'entreprises augmente, la FNTR a souhaité se tourner vers la santé mentale et physique des chefs d'entreprises mise à rude épreuve. Découverte.



© Photo : FNTR

**3 questions à
François
GUITTON**
Délégué à l'action
professionnelle
FNTR

LES MODALITÉS DE L'ACCOMPAGNEMENT...

Le questionnaire permet de savoir si le dirigeant est soumis ou non à un épisode professionnel. Ainsi lorsque la synthèse des réponses contient un indicateur orange ou rouge, la FNTR lui propose un accompagnement possible par les spécialistes médicaux de l'observatoire Amarok. Jusqu'à maintenant sur les 70 répondants, un seul d'entre eux a été signalé en épisode professionnel et détecté à temps...

Agir Mag : Quelle est la réalité de la santé au travail des chefs d'entreprise dans le transport routier ?

François Guitton : Avec la crise sanitaire et l'inflation, les chefs d'entreprise n'ont pas été épargnés. C'est pour cela qu'on a fait intervenir, lors de notre dernier congrès en novembre 2023, l'observatoire Amarok pour nous présenter des actions en direction des dirigeants et mettre à leur disposition un outil d'évaluation de leur santé physique et morale. La FNTR a aussitôt conclu une convention avec Amarok pour mettre

en place un questionnaire en ligne en direction de tous ses adhérents. Le dirigeant a la possibilité de se connecter et de répondre à la série de questions le concernant.

Agir Mag : En quoi consiste la démarche d'évaluation de leur santé globale ?

F.G. : Près de 70 de nos adhérents, chefs d'entreprise et dirigeants, ont pu se connecter anonymement à l'outil numérique et répondre à une cinquantaine de questions. La mesure d'événements positifs satisfacteurs et d'éléments négatifs stressants permet d'évaluer l'équilibre de leur santé globale et mesurer si ils sont exposés ou non à l'épuisement professionnel (*lire encadré*).

Agir Mag : Est-ce qu'il y a un déni des dirigeants sur le risque d'épuisement ?

F.G. : Dans ce secteur comme ailleurs, nos dirigeants sont plus enclins à s'investir démesurément dans leur travail au détriment de leur santé. La plupart disent ne pas avoir le temps d'être malades et quand ils le sont, ils vont quand même au travail. La conciliation vie « pro » et vie « perso » n'est pas évidente. La déconnexion reste une exception tant l'activité entrepreneuriale peut être imprévisible... ■

monDUERP.fr en pratique !

monDUERP.fr : UN FONCTIONNEMENT « 2 EN 1 » !

• Une partie DUERP : Evaluation des risques professionnels

L'entreprise évalue ses risques, élabore son plan d'action et valide son DUERP.

Le préveteur l'aide à comprendre les situations dangereuses, les mesures prévention en place ou à prévoir. Il identifie les risques et trace ses observations et conseils qui alimentent la FE.

• Une partie

« Questionnaire complémentaire »

Le préveteur fait le point avec l'entreprise sur les informations administratives et de prévention (indicateurs AT/MP, suivi de l'état de santé, etc.). Ces informations et commentaires alimentent également la FE réalisée pour l'entreprise.

L'approche est globalisée, croisée, et l'entreprise est sollicitée une seule fois !

« monDUERP.fr » a été spécialement conçu pour faciliter la démarche d'évaluation des risques professionnels des TPE et PME...

Une entreprise francilienne spécialisée dans l'économie de la construction et l'assistance à la maîtrise d'ouvrage (36 salariés) a débuté son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) en utilisant l'outil « monDUERP.fr » à la suite de sa participation au webinaire animé par son Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPTI), *Prevlink Santé au Travail*. L'entreprise n'a pas de « référent prévention » en interne et c'est le service des ressources humaines qui a la mission de réaliser le DUERP. Afin de s'assurer d'être sur la bonne voie, l'entreprise a sollicité l'aide de son SPSTI pour être conseillée et finaliser la démarche. Celle-ci a permis de constater qu'une Fiche d'Entreprise (FE) était déjà existante mais ancienne (2020) : le moyen d'entrer dans une approche « 2 en 1 » offrant ainsi un accompagnement efficace et une interaction mutuellement bénéfique !



© Photo : Prevlink

3 questions à
Elodie LOUREIRO
Référente technique
du département
prévention
Prevlink
Santé au Travail

« Utilisez l'outil en ligne monDUERP.fr ! »

Agir Mag : Comment s'est déroulé l'accompagnement de l'entreprise ?

Elodie Loureiro : Avant de contacter l'adhérent, nous avons pu constater que leur fiche d'entreprise devait être actualisée, ce qui allait nous permettre de mieux l'accompagner dans sa démarche « monDUERP.fr » : veille sur les risques auxquels les salariés sont exposés, actions de

LA « FE » ET LE « DUERP » : INCONTOURNABLES ET COMPLÉMENTAIRES

Deux outils se démarquent comme des alliés incontournables de la prévention: le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et la Fiche d'Entreprise. Pour rappel, le DUERP a pour objectif d'identifier et d'évaluer l'ensemble des risques auxquels les salariés

peuvent être exposés. La fiche d'entreprise, quant à elle, agit comme un outil complémentaire au DUERP. Elle est la vision du SPSTI et permet de concentrer les informations liées à la santé et à la sécurité au travail dans un format synthétique et accessible...



prévention en place et à prévoir, besoins de l'entreprise, etc. L'outil monDUERP.fr est donc adapté pour un accompagnement complet et non séquéncé.

Ensuite, nous avons donc pris contact avec l'adhérent et nous lui avons proposé de faire une action « 2 en 1 » (*voir encadré*) : à savoir, faire le point sur des informations administratives, de prévention (AT/MP), suivi individuel de l'état de santé des salariés etc. ; puis de l'accompagner sur son DUERP tout en réalisant le repérage des risques pour la FE à travers un questionnaire spécifique à son secteur d'activité.

Au fur et à mesure que nous déroulions les questions, nous avons pu échanger sur les actions existantes ou à prévoir dans l'entreprise. L'outil permet de mettre en valeur des conseils du préveneur spécifiques pour l'entreprise. Une aide qui a été appréciée par l'adhérent pour son DUERP. En parallèle, le préven-

teur a la possibilité de se positionner, commenter pour chaque risque dans le cadre de la FE et ce à travers le même questionnaire !

Agir Mag : Quels ont été la perception et le retour de l'entreprise ?

E.L : Notre interlocuteur a apprécié la démarche d'accompagnement : les questions étaient un support pour échanger avec le préveneur tout en bénéficiant de conseils pour améliorer son DUERP. Globalement, les entreprises ne perçoivent pas toujours la valeur ajoutée de la FE, bien que celle-ci puisse être une aide pour la réalisation de leur DUERP... Il est souvent complexe pour les TPE-PME de transposer les éléments de la FE à leur démarche DUERP. L'adhérent a donc apprécié l'approche « 2 en 1 » avec l'outil car la vision croisée sur un support unique a permis une meilleure compréhension de son évaluation des risques professionnels et des conseils associés.

Agir Mag : Quelle est votre analyse de cet accompagnement ?

E.L : L'outil change évidemment les pratiques des préveneurs mais ne les dénature pas. Il ne s'agit pas d'être un robot qui remplit des cases ! monDUERP.fr est conçu pour être aidant des entreprises mais aussi pour les préveneurs, avec une formalisation simplifiée et en lui laissant toute latitude pour conseiller l'entreprise grâce à sa propre expertise métier. Bien qu'une prise en main soit évidemment indispensable en amont, l'outil est intuitif et agit comme un support d'échange avec les adhérents. Autrement dit, les échanges avec les acteurs de l'évaluation dans l'entreprise demeurent toujours au centre de l'accompagnement, l'outil reste en appui de ceux-ci !

Agir Mag : Quel message voulez-vous faire passer ?

E.L : Nous invitons toutes les entreprises de moins de 50 salariés à utiliser l'outil en ligne monDUERP.fr pour faciliter leurs démarches d'évaluation des risques professionnels. Notre département prévention est là pour les accompagner afin de construire un plan d'action de prévention adapté à leurs situations et à leurs risques. Rapelons également que nous proposons aux entreprises de plus de 50 salariés un webinaire « DUERP » dédié pour les informer, répondre à leurs questions pratiques et les conseiller... Une méthodologie plus adaptée est proposée et présentée lors de ce webinaire, avec des outils ciblés, notamment pour répondre à leur obligation de formaliser, en plus de leur DUERP, le PAPRIPACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail). ■

ABONNEZ-VOUS à la version 100% Numérique sur agir-mag.com



Favoriser l'employabilité des salariés en situation ou risque d'inaptitude

L'association OETH lance « Objectif Parcours Pro » pour favoriser l'employabilité des salariés en situation ou risque d'inaptitude. Découverte.

Le secteur sanitaire, social et médico-social fait face à des défis majeurs en matière de santé au travail, caractérisés par des indicateurs de santé dégradés tels que des taux élevés d'absentéisme, d'accidents du travail et de maladies professionnelles. De plus, les licenciements pour inaptitude sont en augmentation, touchant une population de salariés de plus en plus jeunes. Pour le secteur sanitaire et social associatif, ce sont ainsi 7 500 salariés qui sont sortis de l'emploi en 2021, soit 7 % de l'ensemble des départs (source : baromètre emploi formation OPCO Santé 2022). En réponse

à ces enjeux, l'**Association OETH**, porteuse de l'Accord handicap du secteur depuis 1991, déploie « **Objectif Parcours Pro** », un nouveau dispositif destiné à renforcer l'employabilité des salariés en situation de handicap dont l'emploi est menacé par leur état de santé.

Lutter précocement contre la désinsertion professionnelle

Ce dispositif concrétise une des orientations prioritaires de l'accord handicap 2023-2025 à savoir le développement de solutions permettant de lutter précocement contre la désinsertion professionnelle des salariés en risque d'inaptitude. Avec Objectif Parcours Pro, l'association OETH entend éviter les conséquences liées aux ruptures de parcours pour le salarié et l'établissement qui l'emploie. « *Alors que le secteur peine à recruter, se priver des compétences de ces salariés, dont l'engagement professionnel est souvent intact, est un vrai gâchis. Nous devons nous mobiliser pour conserver, renforcer, soutenir ces compétences et accompagner ces parcours* » précise **Pierre-Marie LASBLEIS, Directeur**, de l'association OETH. A l'issue d'un ap-

pel d'offre, l'association OETH a confié la mise en œuvre du dispositif à huit prestataires territoriaux animés et coordonnés par l'association Thransition, acteur pluridisciplinaire sur les questions de handicap au travail et partenaire historique de l'association.

Un accompagnement sur-mesure, modulaire, collaboratif...

Objectif Parcours Pro propose un accompagnement sur-mesure, modulaire qui permet d'envisager toutes les possibilités d'évolution professionnelle pour un salarié confronté à une problématique de maintien dans l'emploi. Ce processus collaboratif implique le salarié, l'employeur qui fait partie intégrante de la recherche de solutions de maintien et une équipe pluridisciplinaire (*lire encadré*). L'accompagnement est délivré par des prestataires habilités par l'association OETH, qui connaissent bien le secteur et ses métiers, et maîtrisent pleinement les aides, les dispositifs et les différentes ressources à mobiliser sur leur territoire. ■

La mobilisation d'**Objectif Parcours Pro** permet de démarrer l'accompagnement dès que le besoin apparaît. Les employeurs relevant de l'accord handicap, le Service de Prévention et de Santé au Travail et Cap emploi ont la possibilité d'actionner le dispositif auprès de l'association OETH qui prend en charge l'intégralité des coûts.

Source : *Objectif d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)*

Hyperconnexion : tous concernés !



Les outils numériques ont envahi notre quotidien et les raisons de rester « branché » après les heures de travail sont nombreuses. La déconnexion est désormais un droit. Mais l'appliquer est une autre affaire...



Depuis 2020 et la crise sanitaire, le développement du travail hybride (fixe ou flexible) a renforcé le phénomène de l'hyperconnexion (au domicile, dans un tiers-lieu, en coworking, dans un lieu public, dans le transports...). L'heure est au « blurring », un terme utilisé pour désigner le flou qui règne autour des frontières entre vie privée et vie professionnelle. Le « blurring » concerne aujourd'hui une part importante de salariés, mais aussi les managers et les dirigeants. Les impacts sur leur santé et leur sécurité sont nombreux, incitant les pouvoirs publics à instaurer un droit à la déconnexion, mais dont la mise en application reste complexe. Le sujet est pourtant un levier important d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et mérite, à ce titre, d'être discuté par l'ensemble des acteurs de l'entreprise ! Objectif ? Se questionner sur l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, sur l'usage du numérique dans nos vies quotidiennes et sur « ces journées qui ne se terminent jamais »....

Etat des lieux de l'hyperconnexion

• Le travail bouleversé par le numérique...

Les solutions et services numériques ont bouleversé les principaux repères de temps et d'espace de travail. Les outils et les modes de communication se sont diversifiés : courriels, messageries instantanées, agenda partagé, réseaux sociaux d'entreprise, applications mobiles, espaces collaboratifs, plateforme de communication, plateforme de productivité, cloud computing... Reliés à internet, smartphones et tablettes numériques permettent d'accéder en quelques clics à ces outils, n'importe quand et de n'importe où sur la planète, abolissant ainsi les frontières... Cet accès si simple et rapide rend difficile de se déconnecter du travail. Depuis 2020, la crise sanitaire et le développement du travail hybride ont renforcé encore ce phénomène : 33% des salariés pratiquaient le télétravail au moins une fois par semaine en 2023, contre 25% en 2017. La généralisation des outils numériques dans notre vie quotidienne a donné

naissance à l'hyperconnexion, définie comme une « connexion excessive aux technologies de la communication et de l'information ». Elle concerne les actifs au travail submergés par un afflux d'informations : e-mails, notifications, messages instantanés, alertes SMS, etc., quasiment en continu. Selon certains experts, elle se caractérise par un temps d'écran supérieur à 7h30 par jour mais elle n'est pas à confondre avec la « cyberdépendance ».

• Salariés, managers, dirigeants : tous hyperconnectés !

Selon les résultats 2021 du baromètre de la Fondation April, 7 Français sur 10 se disent incapables de se passer d'objets connectés, ne serait-ce qu'une seule journée. D'après un sondage Qapa paru en 2020, la même proportion affirme répondre à des sollicitations professionnelles durant leurs vacances... Une étude menée auprès de 16000 salariés en 2022 par Cog'X (agence de conseil en neurosciences) et Lecko (agence de conseil en transformation digitale interne), révèle que seuls 17% des salariés n'envoient jamais de mails en-dehors de leurs horaires de travail, 53% le font moins d'un jour sur deux et 30% le font tous les jours.

Les cadres sont particulièrement concernés : près de huit sur dix se connectent à leur boîte mail professionnelle sur leur temps de loisirs. Et la très grande majorité des artisans, des commerçants et gérants de TPE/PME se connectent tous les week-ends (*lire témoignage Geneviève*)... Selon « l'Observatoire de l'infobésité » et de la collaboration numérique, un manager enverrait en moyenne 47 mails par jours, et en recevrait une centaine. Un dirigeant serait, lui, à l'origine de 78 mails et en compterait 331 à traiter dans sa boîte de réception au quotidien ! Managers et dirigeants seraient donc particulièrement exposés à l'infobésité, qui se définit comme la « surcharge informationnelle »....

• Les impacts sur la santé et la sécurité

Les impacts de l'hyperconnexion sur la santé sont multiples. On peut citer l'anxiété liée à la peur de rater une information (*lire plus loin*), des maux de tête et une fatigue visuelle liée à l'exposition

aux écrans, ou encore des troubles du sommeil. La sédentarité des salariés hyperconnectés entraîne par ailleurs des risques d'obésité ou de maladies cardiovasculaires.

Outre ces conséquences physiques, des risques sur le plan moral sont également observés. La surcharge informationnelle à laquelle ces salariés sont exposés provoque une fatigue cognitive qui, elle-même, aboutit à une baisse d'efficacité, de motivation, du goût du travail. Une



diminution de la concentration et de l'attention est également constatée. Enfin, l'hyperconnexion entraîne souvent pour les personnes concernées des problèmes relationnels avec l'entourage, qui leur reproche de « travailler tout le temps »...

Le droit à la déconnexion

• Ce que dit la loi

À la demande du ministère du Travail, Bruno METTLING (alors DRH d'Orange)

**Témoignage
Geneviève, 61 ans**
Vétérinaire

« Se faire violence pour y arriver... »

« J'ai dirigé entre 2000 et 2023 une clinique vétérinaire qui employait 3 salariés. J'avais des journées très chargées, et je travaillais en moyenne 1h30 chaque soir chez moi pour compléter les dossiers médicaux, transmettre des résultats d'analyse ou rappeler les clients que je n'avais pas eu le temps de joindre. Le week-end, je n'arrivais pas non plus à me désintéresser des animaux que je soignais : j'avais installé un transfert d'appel et je répondais aux clients. Mes seuls moments de déconnexion étaient lors des vacances, mais je devais me contraindre à choisir un endroit sans réseau internet, voire sans réseau de téléphone portable, pour ne pas être tentée de travailler... »

« Ce rythme de travail a impacté ma santé. J'étais fatiguée, stressée, je me réveillais la nuit pour penser à des diagnostics... En 2020, on m'a diagnostiqué un cancer et je pense qu'il est dû, en partie, à ma surcharge professionnelle. Aujourd'hui, la maladie m'a appris que même si on a envie de travailler à ce rythme, le corps ne peut pas suivre ! Il est essentiel de se déconnecter du travail pour ne pas s'épuiser. Mais c'est difficile, lorsqu'on est passionné par son métier, concerné par le sort des animaux que l'on soigne, et aussi parce que les contraintes administratives et financières qui pèsent sur les entrepreneurs individuels en libéral sont lourdes. Il faut se faire violence pour y arriver ! »





Témoignage
Nathalie WOLF
Secrétaire
générale et DRH
MSIG Insurance
Europe

© Photo : MSIG

« Faire des pauses sans culpabiliser... »

« L'hyperconnexion est un risque pour nos salariés, surtout pour ceux qui sont en forfait-jours et qui télétravaillent 2 jours par semaine. En tant qu'employeur, il est de notre devoir d'informer nos salariés des impacts d'une trop longue exposition aux écrans sur la santé et d'essayer de les en préserver. Depuis 2017, nous

avons une charte de droit à la déconnexion, avec des mesures simples destinées à préserver la vie personnelle de nos salariés : pas de réunion organisée après 17h, pas de message envoyé le soir... Nous organisons aussi des ateliers de sensibilisation sur ce sujet, lors desquels les salariés apprennent à prendre des moments de détente. Nous demandons aux managers d'être vigilants sur ce sujet. Nous incitons aussi nos salariés à faire des pauses sans culpabiliser, en particulier lorsqu'ils télétravaillent. Les responsabiliser me paraît plus efficace que d'adopter des mesures contraignantes comme le blocage des serveurs. Au final, l'entreprise en sort gagnante : des salariés qui savent déconnecter du travail sont moins stressés et donc plus efficaces... »

a remis en 2015 un rapport intitulé « La transformation numérique et la vie au travail ». Il identifiait six impacts majeurs sur le monde du travail et formulait une trentaine de préconisations, parmi lesquelles la mise en place d'une politique de régulation de l'usage des outils numériques au sein des entreprises ou encore l'intégration du paramètre numérique dans la mesure et la prévention des risques professionnels.

Faisant suite à ce rapport, un droit à la déconnexion a été instauré par la loi du



8 août 2016, appelée « loi El Khomri ». Il est défini par l'article L2242-8 du Code du travail qui dispose que les entreprises doivent mettre « en place (des) dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ». L'objectif est triple : garantir le respect des temps de repos et de congé, le respect de la vie personnelle et familiale, et, plus largement, protéger la santé des salariés. Notons également que ce droit à la déconnexion ne concerne que le secteur privé : dans le cadre de l'examen du projet de loi de réforme

de la fonction publique, en mai 2019, les députés ont refusé d'inscrire dans la loi un droit à la déconnexion, en raison des enjeux de service public et de continuité de celui-ci.

Cette législation reste exceptionnelle parmi les pays occidentaux. Une résolution du Parlement européen de janvier 2021 a appelé la Commission européenne à proposer une législation spécifique sur le droit à la déconnexion. Mais les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à un accord. En

juin 2023, seuls neuf États membres de l'Union européenne disposaient d'une législation accordant un droit à la déconnexion : Belgique, Croatie, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Portugal, Slovaquie et Espagne. Dans les pays nordiques (Danemark, Finlande et Suède), la question n'est pas à l'ordre du jour politique : les enquêtes menées dans ces pays montrent que les travailleurs respectent spontanément la délimitation entre vie personnelle et vie professionnelle et la durée de leur temps de travail...



3 questions à
Pascal GRÉMIAUX
Président
Fondateur
EURÉCIA

© Photo : EURÉCIA

« Trouver son point d'équilibre... »

Agir Mag : Comment s'est passée votre expérience de déconnexion ?

Pascal Grémiaux : En 2016, je dirigeais EURÉCIA depuis une dizaine d'années. L'entreprise comptait une quarantaine de salariés, nous étions en plein développement et j'étais très sollicité, donc très connecté. J'ai accepté un défi lancé par mes collaborateurs : celui de me déconnecter pendant mes congés. Je suis parti trois semaines, entre fin juillet et mi-août : une période plutôt creuse, les risques étaient donc limités ! Pendant mon séjour, j'avais peur de rater quelque chose... Pour autant, j'ai relevé le défi et j'ai même réussi à profiter de mes vacances. En revanche, le retour au travail a été difficile, avec plus de 900 mails à traiter !

Agir Mag : Qu'avez-vous tiré de cette expérience ?

P.G : J'ai réalisé qu'une déconnexion totale pendant cette durée était compliquée pour moi ! Mais j'ai aussi compris que la solution pour lutter contre l'hyperconnexion n'est pas universelle, mais personnalisée. Elle dépend de chacun, de son rythme, de

ses besoins. Je sais aujourd'hui que j'ai besoin de me couper du travail pour ne pas m'épuiser... Je m'autorise donc régulièrement à me libérer de cette charge mentale de dirigeant d'entreprise. J'ai adopté une méthode qui me convient mieux. Désormais, pendant les vacances, je me déconnecte tout en conservant des parenthèses de connexion, à des moments choisis, pour éviter d'être surchargé de travail à mon retour.

Agir Mag : Que conseillez-vous aux dirigeants d'entreprises hyperconnectés ?

P.G : Je pense qu'il est important de se questionner : pourquoi a-t-on du mal à déconnecter de notre travail ? Pourquoi se sent-on indispensable et comment faire pour se sentir moins indispensable ? Ce questionnement peut être profond : pourquoi n'avons-nous pas envie de déconnecter ? Le travail est-il un refuge, un moyen d'exister ou de combler un manque ? Qu'est-ce qui nous apaise et nous permet de nous « vider la tête » ? Répondre à toutes ces questions permet ensuite de trouver son point d'équilibre entre connexion et déconnexion, entre vie professionnelle et vie personnelle. Ce point d'équilibre est différent selon les personnes : certains ont besoin de plus ou moins de temps. La façon de déconnecter est aussi propre à chacun : partir loin, faire du sport, s'autoriser ou non à consulter ses mails de temps en temps... L'essentiel est de s'écouter, de se connaître et de se responsabiliser.

• Quelle mise en œuvre ?

Les mesures à adopter pour faire respecter ce droit à la déconnexion sont diverses et propres à chaque entreprise. Idéalement, elles combinent :

- des mesures de formation et de sensibilisation sur les risques liés à l'hyperconnexion et les bonnes pratiques à adopter pour limiter l'usage des outils numériques ;
- des mesures d'incitation à la déconnexion et de prévention ;
- des mesures contraignantes : interdiction d'utilisation des outils numériques en-dehors du temps de travail, voire blocage des serveurs de messagerie de l'entreprise à certains horaires.

Le droit à la déconnexion concerne en principe tous les travailleurs. Mais les dirigeants n'étant pas soumis à la législation protectrice sur la durée maximale du temps de travail et le respect des temps de repos hebdomadaires, il est difficile pour eux de déterminer les horaires de déconnexion. « *Les dirigeants de PME, par ailleurs, ont beaucoup de mal à se détacher du travail*, explique **Olivier TORRES**, professeur de management à l'université de Montpellier et fondateur de l'Observatoire Amarok consacré à la santé des entrepreneurs. *Contrairement aux patrons des grandes entreprises, ils n'ont pas d'équipe sur laquelle se reposer et n'arrivent pas à déléguer.* » Il rappelle que 62% des entrepreneurs sont en situation de « technostress », c'est-à-dire surchargés par l'usage des outils numériques. « *La corrélation entre le technostress et le risque d'épuisement professionnel est extrêmement forte*, précise-t-il. Or, une entreprise dont le patron fait un burn-out risque de déposer le bilan ! Il est donc nécessaire de développer, au-delà du droit à la déconnexion, un devoir de déconnexion pour les dirigeants... (*lire témoignage Pascal GRÉMIAUX*) »

• Des exemples de pratiques...

La consultation d'accords d'entreprises montre que les mesures d'incitation à la déconnexion se généralisent, tandis que les mesures contraignantes restent rares. De nombreuses entreprises organisent pour leurs salariés des ateliers de sensibilisation aux dangers de l'hy-

perconnexion (*lire interview Marie Laure DROBERT, Laurence FERRON et Fabienne SCHLATTER*). Ces ateliers s'adressent parfois spécifiquement aux managers, pour les aider à accompagner leurs équipes et les questionner sur l'organisation du travail.

Plusieurs accords recommandent aux cadres de ne pas contacter leurs collaborateurs en-dehors des horaires de travail, et plus particulièrement entre 20 heures et 8 heures ainsi que le weekend. Dans certains cas, les connexions à distance le soir ou le weekend sont surveillées. Certaines entreprises ont instauré une demi-journée ou une journée par semaine sans e-mails : l'idée est de privilégier la communication de visu et de faire réfléchir sur la nécessité d'envoyer systématiquement des courriers électroniques. D'autres proposent à leurs salariés un « garage à téléphones », qui consiste à remettre leur smartphone avant les réunions ou leur départ en vacances. D'autres encore ont

instauré un programme permettant aux salariés d'effacer tous les mails reçus durant leurs congés ! L'expéditeur en est informé et reçoit le nom d'un autre salarié, disponible, qu'il peut contacter. Enfin, certaines entreprises ont fait le choix de bloquer l'accès aux serveurs de l'entreprise de 18h15 jusqu'à 7h le lendemain... Mais cette solution est souvent jugée inefficace, notamment parce que la limitation est vécue comme une perte d'autonomie et génère un stress lié à l'anticipation d'une aggravation de la charge de travail au moment de la reconnexion...

Quel impact sur la QVCT ?

• Un sujet du dialogue social dans l'entreprise

Chaque entreprise ayant ses propres usages, la loi laisse le soin aux partenaires sociaux de trouver un accord sur le sujet avec la direction. Les entreprises de plus de 50 salariés doivent définir les modalités de déconnexion en accord



Interview croisée **Marie-Laure DROBERT**

Psychologue du travail

Laurence FERRON

Préventeur et praticienne de massage assis

Fabienne SCHLATTER

Assistante sociale
Prevlink Santé au Travail

« Choisir des moments où l'on se déconnecte... »

Agir Mag : Comment définissez-vous l'hyperconnexion et quels en sont les risques ?

Marie-Laure Drobert : L'hyperconnexion est en lien avec les technologies de l'information et de la communica-

nation, dont l'usage excessif et non maîtrisé peut avoir des impacts négatifs sur notre santé. C'est le fait d'être en lien continu avec son travail, sans distinction entre la vie professionnelle et privée. L'hyperconnexion nuit à la santé et au bien-être. Tout d'abord, l'utilisation des outils numériques le soir rend l'endormissement plus difficile. La lumière bleue des écrans bloque la sécrétion de la mélatonine, l'hormone qui régule le sommeil. Cette baisse de qualité et de quantité de sommeil risque d'engendrer une fatigue chronique. On dort moins, et on bouge moins aussi ! Plus de temps devant les écrans, c'est aussi plus de temps assis...

Agir Mag : Justement, le fait de « moins bouger » est également un problème...

Laurence Ferron : En effet, cette sédentarité excessive favorise les troubles musculosquelettiques, les maladies cardiovasculaires, le diabète de type 2, la prise de poids et l'anxiété. À ce manque d'activité physique se rajoute un déséquilibre alimentaire... En mangeant devant l'écran, on mange plus vite, le cerveau n'a pas le temps



de nous envoyer le signal de satiété qui se déclenche au bout de 20 minutes, et on mange donc davantage ! L'hyperconnexion met également les yeux à rude épreuve. Ils sont les organes les plus sollicités quand on travaille devant un écran ! En fin de journée, de nombreux salariés ressentent une fatigue visuelle qui se traduit par des yeux secs, des picotements, des maux de tête, etc. Enfin, l'hyperconnexion peut provoquer une baisse de l'attention, de la concentration, de la créativité et une augmentation du stress. Notre cerveau, tout comme un muscle, a besoin de pauses régulières pour être efficace !

Agir Mag : Que proposez-vous pour accompagner les entreprises ?

Fabiienne Schlatter : Les entreprises qui font appel à nous sur ce sujet sont principalement issues du secteur tertiaire. Elles sont conscientes que le travail assis devant l'écran peut nuire à la santé physique et mentale de leurs salariés, et sont donc à la recherche d'actions de prévention pour sensibiliser leurs collaborateurs aux risques de l'hyperconnexion. L'atelier « Bien-être et déconnexion » que nous proposons

depuis 2019 répond à cette demande. L'objectif est de montrer aux participants l'intérêt pour leur bien-être de se déconnecter quelques minutes des outils numériques, en faisant des pauses de qualité. Par ailleurs, notre expérience de préventeurs nous montre qu'on ne comprend bien que ce que l'on expérimente ! L'originalité de notre démarche consiste donc à associer une expérience individuelle de déconnexion via le massage assis (« Amma »), à un atelier collectif pour déterminer les impacts de l'hyperconnexion sur notre santé. C'est une approche originale pour parler de la santé au travail ! L'atelier est conçu dans un esprit participatif et bienveillant. Il stimule les échanges sur la façon de gérer les outils numériques et fait émerger des bonnes pratiques pour faire des pauses qualitatives. L'objectif est atteint quand chacun repart avec une bonne pratique en tête pour améliorer son bien-être au travail, comme marcher 15 minutes à l'heure du déjeuner !

Agir Mag : Quelles pratiques recommandez-vous pour déconnecter ?

L.F. : Nous incitons chacun à prendre un temps pour soi-même au travail et

se faire du bien en se déconnectant des outils numériques. C'est possible avec le massage assis, mais aussi avec un exercice de respiration pour calmer ses pensées et se vider la tête ou encore en pratiquant des gestes d'automassage et d'étirements afin de détendre ses muscles. Se déconnecter, c'est avant tout se connecter à des choses que l'on aime, ce qui va tout de suite réduire la charge mentale et nous apaiser.

Parmi les pratiques les plus abordées dans les ateliers, on peut citer : déjeuner dehors, faire des étirements, échanger autour d'un café avec des collègues, marcher ou faire du sport à l'heure de midi, lire un magazine, faire une partie de ping-pong ou de baby-foot, écouter de la musique, ou encore arroser les plantes... Bien sûr, les outils numériques sont utiles mais c'est l'usage excessif qu'on en fait qui peut être nocif, notamment quand on ne se fixe pas de règles concernant le fonctionnement de ses mails et de son portable... Finalement, reprendre les rênes, être acteur de sa connexion, c'est décider de choisir des moments où l'on se déconnecte... !



© Photo : Incomon

3 questions à **Sophie DUCOUT** Manager INCOMON

« Déconnexion et bien-être sont liés »

Agir Mag : Êtes-vous confrontée à l'hyperconnexion et pourquoi ?

Sophie Ducout : En tant que directrice et manager dans une entreprise de services pour des cabinets de gestion de patrimoine, je passe énormément d'heures devant un écran d'ordinateur, y compris pour des réunions car beaucoup d'entre elles se déroulent en visio-conférence. Il m'arrive aussi régulièrement de me connecter de chez moi le soir ou le week-end. Je constatais que cette exposition importante aux écrans me

fatiguait, mais je n'avais pas vraiment conscience d'être hyperconnectée, ni des risques que cela faisait peser sur ma santé...

Agir Mag : Comment votre service de prévention et de santé au travail vous a-t-il accompagnée ?

S.D : J'ai participé à un atelier consacré à la déconnexion et au bien-être, proposé par Prevlink Santé au Travail, auquel l'entreprise adhère. Le matin, nous avons bénéficié d'un massage assis de 20 minutes, une durée parfaite pour se vider complètement la tête mais aussi être en mesure de se mettre au travail juste après. L'après-midi, après avoir pu constater les bénéfices de ce moment de bien-être, nous avons réfléchi collectivement, avec les animatrices de l'atelier, aux risques que l'hyperconnexion fait peser sur notre santé physique et mentale. Cette réflexion a fait prendre conscience à tous les participants de l'ampleur des impacts sur le sommeil, l'alimentation,

la vue... et de l'importance de faire des pauses !

Agir Mag : Que retirez-vous de cet accompagnement ?

S.D : J'ai compris que déconnexion et bien-être sont liés. Les animatrices de l'atelier nous ont donné des conseils, que nous essayons de mettre en pratique autant que possible : ne pas déjeuner devant son ordinateur, faire du sport ou aller marcher avec des collègues entre midi et deux... J'essaie aussi de remettre une frontière entre ma vie personnelle et ma vie professionnelle et d'attendre le lundi matin pour ouvrir ma boîte de réception... Je me sens effectivement moins fatiguée et plus efficace. L'atelier m'a aussi fait réaliser qu'être connectée 15 heures par jour ne fait pas de moi une bonne manager et salariée, et que se détacher des écrans nous fait gagner en bien-être. Je ne me sens maintenant plus coupable lorsque je me déconnecte !

avec les organisations syndicales, ce qui se fait généralement dans le cadre de la négociation annuelle sur la Qualité de Vie au Travail (QVT). Dans les infrastructures de moins de 50 salariés, une charte doit être définie et validée par le comité social et économique.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, la discussion sur le sujet du droit à la déconnexion est censée permettre d'échanger autour du travail et de ses conditions de réalisation. L'employeur doit notamment donner aux salariés, y compris aux managers, une charge de travail qui est compatible avec le droit à la déconnexion. Il peut être nécessaire de repenser l'organisation du travail pour lutter contre l'hyperconnexion. Cette réflexion ne doit pas concerner que les employés, mais aussi les managers et les dirigeants : le devoir d'exemplarité est essentiel.

- **Une nouvelle articulation des temps de vie**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est devenu un enjeu majeur pour les salariés ! Ce n'est pas un hasard : la frontière entre les deux

sphères est de plus en plus poreuse, notamment avec le développement du télétravail. Lorsqu'on travaille à domicile, il est conseillé de dédier un espace à cette activité, idéalement un bureau fermé, de s'imposer de prendre le temps de faire des pauses, notamment pour déjeuner. Utiliser un téléphone et un ordinateur réservés à son emploi permet également de ne pas recevoir et lire ses mails professionnels sur son téléphone personnel, par exemple avant d'aller au lit... Il est aussi recommandé de s'interroger sur les raisons profondes du « blurring ». Est-il vraiment indispensable de consulter ses messages le soir et le week-end, ou de répondre à un appel professionnel sur son lieu de vacances ? Ces pratiques relèvent d'un certain zèle : dans beaucoup de pays, notamment les pays nordiques, travailler en-dehors des heures de travail est considéré comme un signe d'inefficacité, de mauvaise organisation, voire d'incompétence !

- **Questionner l'usage du numérique au travail**

La capacité d'être joignable en permanence et d'être réactif en formulant la

réponse la plus rapide possible sont progressivement devenus des critères d'évaluation de la performance des organisations, et a fortiori de leurs salariés. Un collaborateur qui ne répond pas assez vite peut voir ses compétences remises en cause, voire être dénigré et sanctionné. Il en arrive à culpabiliser à l'idée de passer à côté d'un message important... Ce syndrome, appelé « FOMO » (Fear of Missing Out, ou la peur de manquer une information) peut se vérifier autant dans la sphère professionnelle que privée, notamment concernant l'addiction aux réseaux sociaux. Tous les acteurs de l'entreprise doivent donc se questionner ensemble sur l'impact des outils numériques sur l'organisation du travail, les bonnes pratiques à adopter, la nécessité d'une éducation numérique et d'une autorégulation. Est-il vraiment (toujours) utile d'utiliser la fonction « répondre à tous » ? Et si la productivité ne se mesurait pas au temps mis à répondre à un mail ? Et si les échanges directs étaient privilégiés ? Et si « déconnexion » ne signifiait pas « désengagement » ? (*Lire témoignage Sophie DUCOUT*)...



QUE FAIRE EN CAS DE CYBERATTAQUE?

(dirigeants)

- ALERTEZ IMMÉDIATEMENT VOTRE SUPPORT INFORMATIQUE
- ISOLEZ LES SYSTÈMES ATTAQUÉS
- CONSTITUEZ UNE ÉQUIPE DE GESTION DE CRISE
- TENEZ UN REGISTRE DES ÉVÉNEMENTS
- PRÉSERVEZ LES PREUVES DE L'ATTAQUE



- METTEZ EN PLACE DES SOLUTIONS DE SECOURS
- DÉCLAREZ LE SINISTRE AUPRÈS DE VOTRE ASSUREUR
- ALERTEZ VOTRE BANQUE
- DÉPOSEZ PLAINE
- IDENTIFIEZ L'ORIGINE DE L'ATTAQUE ET SON ÉTENDUE
- NOTIFIEZ L'INCIDENT À LA CNIL
- GÉREZ VOTRE COMMUNICATION

- TIREZ LES ENSEIGNEMENTS DE L'ATTAQUE ET DÉFINISSEZ LES PLANS D'ACTION

- FAITES UNE REMISE EN SERVICE PROGRESSIVE ET CONTRÔLÉE

CONTACTS UTILES

CONSEILS ET ASSISTANCE

Dispositif national de prévention et d'assistance aux victimes de cybermalveillance

www.cybermalveillance.gouv.fr

NOTIFICATION DE VIOLATION DE DONNÉES PERSONNELLES

Commission nationale informatique et liberté (CNIL)

www.cnil.fr/fr/notifier-une-violation-de-donnees-personnelles

POLICE, GENDARMERIE

17



Le FIPU est lancé !

La Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles annonce l'ouverture du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle

LES FACTEURS DE RISQUES DITS ERGONOMIQUES

Les expositions aux facteurs de risques professionnels dits « ergonomiques », mentionnés au 1^o du I de l'article L.4161-1 du code du travail (postures pénibles, vibrations mécaniques, manutentions manuelles de charges) sont source d'usure professionnelle, en particulier de troubles musculosquelettiques (TMS) qui représentent plus de 87% des maladies professionnelles reconnues chaque année.

Le Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU) est placé auprès de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT/MP), au sein de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam). Crée dans le cadre de la loi du 14 avril 2023 portant réforme des Retraites, l'objectif de ce fonds est de réduire l'exposition aux risques dits ergonomiques et liés à des contraintes physiques marquées, dans une démarche d'amélioration des conditions de travail et de préservation de la santé des salariés.

Le fonds, doté par la branche AT/MP de 200 millions d'euros pour l'année 2024, sera doté d'un milliard d'euros sur une durée de 5 ans. Il participe au financement des actions de prévention de trois facteurs de risques dits « ergonomiques » : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles définies comme des positions forcées des articulations et les vibrations mécaniques (*lire encadré*).

Le FIPU s'adresse :

- aux entreprises relevant du régime général de la Sécurité sociale, ainsi qu'aux travailleurs indépendants



Subventions : Informer les entreprises

L'Assurance Maladie - Risques professionnels, au travers de son réseau de caisses régionales et de ses partenaires, relaiera l'information sur les subventions aux entreprises, notamment via le site ameli.fr/entreprise, sa newsletter « 3 minutes entreprises » et son compte LinkedIn.

nismes de prévention des branches professionnelles.

Aides directes aux entreprises

A compter du 18 mars 2024, les entreprises relevant du régime général ainsi que les travailleurs indépendants cotisant à l'assurance volontaire de la branche AT/MP pourront solliciter des subventions visant à participer :

- au financement d'équipement, de diagnostic ou de formation ;
- à la réalisation d'actions de sensibilisation aux facteurs de risques ergonomiques ;
- aux aménagements de postes de travail proposés par le médecin du travail, au titre de la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- à la prise en charge des frais de personnel dédiés à la mise en œuvre d'actions financées par le fonds.

Les demandes doivent être réalisées en ligne via le service ouvert par l'Assurance Maladie - Risques professionnels sur le site net-entreprises.fr. Ce sont les caisses régionales de Sécurité sociale (Carsat, Cramif, CGSS, CSS) qui instruiront les demandes. Elles seront traitées par ordre d'arrivée, et attribuées en fonction des règles d'éligibilité et des budgets disponibles, sur la base des factures transmises par les entreprises, au titre des investissements réalisés à compter du 1^{er} janvier 2024.

Financement de projets de transition professionnelle

La CAT/MP a attribué à France compétences une enveloppe financière relative aux projets de transition professionnelle qui permettent aux salariés exposés aux facteurs de risques ergonomiques du fait de leur activité professionnelle de changer de métier en finançant une formation certifiante en lien avec leur projet. Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation. Ces projets se-

ront instruits par les associations Transitions Pro présentes dans chaque région.

Cartographie des métiers et activités exposés aux risques ergonomiques

Pour fixer les orientations stratégiques du FIPU, la CAT/MP a vocation à s'appuyer sur une cartographie des métiers et des activités les plus exposés aux facteurs de risques ergonomiques. Dans l'attente des listes que fourniront les branches professionnelles (*voir encadré*) dans le cadre de la négociation d'accords de branche portant sur la prévention de ces risques et l'identification des métiers concernés, la CAT/MP a choisi, dans ses orientations 2024, de s'appuyer sur un indicateur d'usure professionnelle regroupant les troubles musculosquelettiques et les lombalgies. Les accords à venir seront intégrés progressivement dans la cartographie de la CAT/MP. Ils permettront aux entreprises de ces branches de bénéficier d'un meilleur taux de financement pour mettre en œuvre leurs actions de prévention.

Source :

Assurance Maladie - Risques professionnels

UNE FAQ POUR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

La loi engage pleinement les branches professionnelles dans le dialogue social relatif aux conditions de travail. Elles ont la possibilité de négocier des listes de métiers exposés aux facteurs ergonomiques. La Direction Générale du Travail (DGT) informe et accompagne les branches professionnelles notamment via une FAQ qui est mise à leur disposition sur le site travailemploi.gouv.fr

ayant souscrit à l'assurance volontaire individuelle contre les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles ;

- aux personnes exposées aux risques ergonomiques engagées dans un projet de transition professionnelle ;
- aux organismes de prévention dans les branches professionnelles.

Les actions financées par le fonds sont de différentes natures selon qu'elles sont menées par les entreprises, par France compétences ou par les orga-



Même pas mal.

Prenez soin de vos articulations, elles vous remercieront.

Les métiers du BTP sont physiquement exigeants. Efforts soutenus, postures contraintes, gestes répétés mettent le corps à l'épreuve. Des solutions existent pour améliorer le travail des compagnons du BTP et renforcer la performance des chantiers.



Découvrez les solutions et outils pratiques

MemePasMalBTP.fr

BTP : Bilan de la campagne de prévention des TMS

Les TMS sont particulièrement fréquents dans tous les métiers du BTP et demeurent à ce jour la première cause de maladies professionnelles du secteur...

L'OPPBTP a mené une vaste campagne de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) auprès des entreprises du BTP du 3 avril au 1^{er} juillet 2023, en partenariat avec les Services de Prévention et de Santé au Travail BTP et Interentreprises, l'Assurance Maladie Risques Professionnels et la Direction Générale du Travail. L'OPPBTP tire un bilan positif : plus de la moitié des 2005 répondants à l'étude réalisée au terme de la campagne se souviennent d'un élément de la campagne et parmi eux, 48 % ont entrepris une action. En outre, plus de 90 % des 630 entreprises ayant bénéficié d'un diagnostic TMS l'ont jugé utile... La campagne a donné envie d'agir en prévention, et des bonnes pratiques ont été mises en lumière sur les trois phases clés du chantier que sont la livraison, l'approvisionnement au poste de travail et la réalisation des travaux.

Une attention particulière à porter sur 3 phases clés du chantier

Les diagnostics terrain ont également permis d'obtenir une vision plus claire de la prise en compte des TMS au cours de trois phases clés du chantier :

- Lors de la livraison du chantier, les actions entreprises sont encourageantes. L'amélioration du matériel (71 %), l'utilisation de véhicules adaptés (84 %), et

le recours à des systèmes de stockage efficaces (82 %) démontrent une volonté d'optimiser la manutention. Cependant, en fonction de la taille de l'entreprise, des différences persistent ;

- La préoccupation pour les TMS se prolonge à la phase d'approvisionnement au poste de travail. Les efforts pour prévoir une organisation efficace (plus de 8 sur 10) et la gestion mécanique des tâches illustrent une prise de conscience. Toutefois, certains secteurs d'activités, notamment le second œuvre, estiment effectuer plus de 80 % de leurs manutentions à la main ;
- L'étape cruciale de la réalisation des tâches au poste de travail est abordée avec sérieux. En effet, les répondants intègrent des critères tels que la recherche de minimisation des efforts physiques (96 %) lors du renouvellement du parc matériel et dans l'achat d'outillage. Plusieurs pratiques positives sont mises en avant, telles que l'adaptation de l'organisation du travail (90 %), la mise en place de temps de récupération à la suite des tâches pénibles ou l'ajustement des horaires en fonction des saisons.

Des pistes d'actions à explorer

Au vu de ce constat, l'OPPBTP a d'ores et déjà réfléchi à de premières pistes d'actions pour aider les entreprises à mieux prendre en compte les TMS et s'en prémunir :

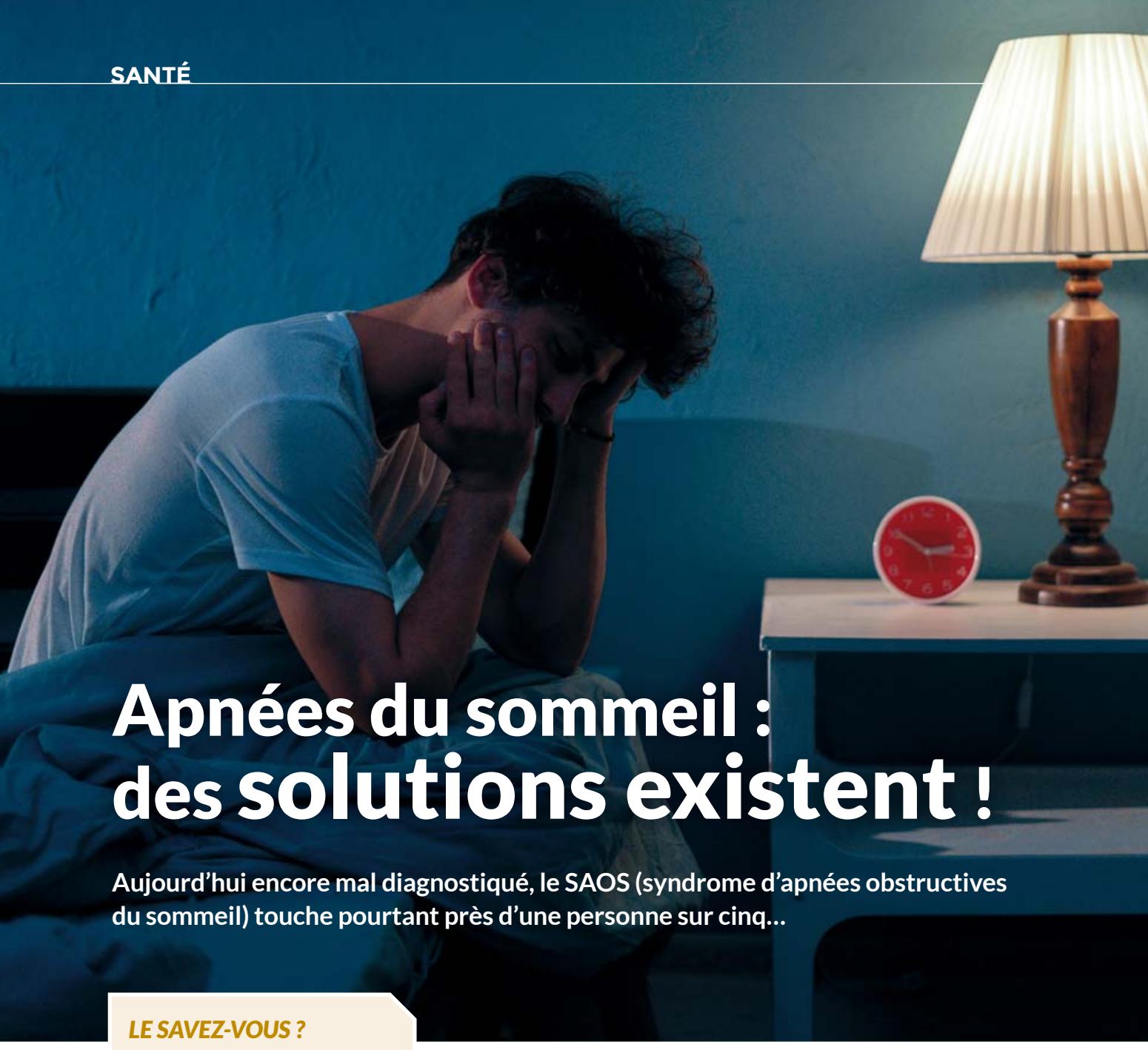
- Mener des actions ergonomiques ciblées sur des situations de travail exposant aux risques physiques (vibration, manutention et posture) ;
- Analyser et proposer des actions d'amélioration des situations contraires, communes à plusieurs métiers du second œuvre, en phase d'approvisionnement de chantier ;
- Expérimenter de nouveaux équipements d'assistance physique auprès de différents métiers (électriciens, peintres, plaquistes, menuisiers, ...) ;
- Concevoir un outil d'auto-diagnostic manutention manuelle sur chacun des métiers ;
- Mener un travail avec les fabricants de matériels et de matériaux pour mieux prendre en compte le risque dès la conception des produits ;
- Sensibiliser plus fortement les apprenants en CFA BTP et les nouveaux dirigeants au risque TMS à travers des formations et outils adaptés.

La mise en œuvre prochaine du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) viendra utilement soutenir les actions engagées par l'OPPBTP, en particulier au travers des aides financières ouvertes aux entreprises. ■

Plus d'infos sur le site : memepasmalbtp.fr

Source : OPPBTP

¹ Etude réalisée par Viavoice pour l'OPPBTP, du 11 au 28 juillet 2023, auprès de 2005 entreprises du BTP de toutes tailles et secteurs d'activité. 1347 interviews ont été réalisées en ligne et 658 ont été effectuées par téléphone.



Apnées du sommeil : des solutions existent !

Aujourd’hui encore mal diagnostiquée, le SAOS (syndrome d’apnées obstructives du sommeil) touche pourtant près d’une personne sur cinq...

LE SAVEZ-VOUS ?

Selon une étude de l’INSERM, une partie des accidents vasculaires pourraient être évités grâce à un sommeil optimal. Lorsque nous dormons, notre cerveau se répare, il se détoxifie grâce à des vagues de liquide cérébro-spinal et il trie les informations emmagasinées lors de la journée. Pour évaluer la qualité de notre sommeil, il est important d’être attentif à ces paramètres : le temps de sommeil, le chronotype (êtes-vous du soir ou du matin ?), la fréquence des insomnies, de potentielles somnolences diurnes excessives et des apnées du sommeil...

Un tiers des Français estiment qu’ils ne sont pas satisfaits de la qualité de leur sommeil, selon l’enquête INSV/MGEN 2023. Les raisons de ne pas bien dormir sont multiples : anxiété, dépression, mode de vie... mais aussi apnées du sommeil. Pour la **Fédération Française d’Orthodontie (FFO)**, accompagner les personnes souffrant d’apnée du sommeil et améliorer leur santé ainsi que leur qualité de vie représentent un enjeu sanitaire majeur. Écrans au centre de nos activités, diminution du temps de sommeil, croissance de l’obésité : nos modes de vie brouillent les pistes... « *Notre challenge ? Faciliter*

le dépistage de cette maladie relativement nouvelle » souligne d’emblée le **Docteur David COUCHAT, Chirurgien-dentiste, Président de la commission de communication de la FFO.** « *Notre message ? Soyez à l’écoute de vos symptômes et faites-vous diagnostiquer sans tarder ! Les apnées du sommeil lorsqu’elles sont prises à temps peuvent être endiguées grâce à différents traitements plus ou moins invasifs, dont l’orthodontie* » précise-t-il. Ainsi, à l’occasion de la Journée nationale du sommeil 2024, la FFO a souhaité mettre un coup de projecteur sur cette pathologie souvent ignorée et sur l’importance de la dépister précocement et de la traiter. En prévention ou en soin,

LA RÉÉDUCATION DE LA LANGUE : UN TRAITEMENT PROMETTEUR À L'ÉTUDE...

La neurostimulation du nerf hypoglosse, qui vise à déclencher une contraction de la langue en même

temps que les apnées, est un traitement qui suscite l'intérêt mais qui reste encore expérimental...



En période diurne, l'adulte souffrant de SAOS éprouve de la somnolence (au moins un patient sur deux se plaint de somnolence excessive), qui est associée à un risque accru d'accidents, de la route et du travail. D'autres symptômes sont présents comme l'asthénie, une inertie de sommeil le matin au réveil avec parfois des céphalées, des problèmes de concentration et d'attention, sources de difficultés au travail ou durant les études. Des troubles de la libido peuvent être observés chez certains. Les facteurs favorisant l'apnée du sommeil sont le surpoids/l'obésité (mais plus de 30% des patients ne sont pas en surpoids), le sexe masculin (40% des femmes sont toutefois concernées), l'âge (la pathologie est plus fréquente chez l'adulte). « *Dans ses formes sévères, l'apnée du sommeil est un facteur de risque cardiovasculaire : une personne qui fait de l'apnée durant des années va présenter des comorbidités cardiaques, hypertension artérielle, infarctus, AVC, etc.* » poursuit le **Docteur Valérie ATTALI, pneumologue** dans le service des ***Pathologies du Sommeil du groupe hospitalo-universitaire de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP)***.

des solutions existent et les traitements orthodontiques en font partie.

Des conséquences sur la santé à ne pas ignorer

L'apnée perturbe le sommeil et peut donner une impression de sommeil de mauvaise qualité. Elle est associée à des symptômes nocturnes et à des répercussions durant la journée. La période nocturne est marquée par des ronflements importants et très sonores chaque nuit. Une nycturie, ou besoin de se lever pour uriner, peut également se manifester. Les signes d'alerte passent aussi par l'entourage, qui se plaint des ronflements, peut constater les pauses respiratoires suivies par des reprises de respiration bruyantes.

Des solutions existent !

Parmi les possibilités de **prise en charge de l'adulte**, on distingue : d'une part, la chirurgie, qui agit en curatif et qui cible une population particulière de patients, d'autre part, les traitements symptomatiques qui s'adressent à la population générale des personnes apnéiques et qui sont portés pendant le sommeil.

La chirurgie actuellement recommandée consiste à pousser la mâchoire pour la replacer plus en avant, comme le fait l'orthèse mais de manière constante et en avançant plus encore la langue. Elle permet de mettre en tension et de stabiliser les parois des voies aériennes

supérieures, d'agrandir celles-ci pour éviter qu'elles se bouchent pendant la nuit lors des apnées. Elle est proposée en priorité aux patients présentant des apnées sévères ou modérées avec un fort retentissement clinique, qui ne sont pas obèses et de préférence âgés de moins de 50 ans, mais aussi, dans certains cas, à ceux qui tolèrent mal le masque et l'orthèse. « *Ce traitement d'avancée maxillo-mandibulaire permet d'éviter aux patients jeunes d'être appareillés durant toute leur vie, soit avec une machine d'assistance ventilatoire, soit avec une orthèse d'avancée mandibulaire, et ainsi d'écartier le risque de retentissement sur les dents et les articulations mandibulaires. C'est une chirurgie très efficace et durable* » déclare le **Professeur Thomas SCHOUMAN, Chirurgien maxillo-facial et Stomatologiste à l'hôpital Pitie-Salpêtrière à Paris (APHP)**.

Parmi les traitements symptomatiques, un traitement par Pression Positive Continue (PPC) est préconisé dans les formes sévères d'apnées (soit au moins trente par heure) ou dans certaines formes modérées en cas de pathologie cardiaque associée. Cette solution consiste en l'utilisation d'un dispositif qui fournit un débit d'air sous pression diffusé grâce à un circuit(tube) et à un masque appliqué sur le nez. L'appareil agit comme une sorte d'attelle mécanique pour éviter que les voies aériennes supérieures se bouchent. ■

Source : Fédération Française d'Orthodontie

EN BREF !

Le syndrome d'apnées obstructives du sommeil (SAOS) est une maladie respiratoire caractérisée par une obstruction des voies aériennes empêchant l'air de passer. Ces obstructions sont responsables de pauses respiratoires de quelques secondes durant le sommeil, ce qui entraîne une baisse d'oxygène dans le sang, des micro-éveils et une fragmentation du sommeil. On compte de 2 à 3 millions d'apnéiques en France, soit près de 10 % des adultes.



L'employabilité prouvée des personnes autistes

Zoom sur la première étude concernant l'emploi de travailleurs autistes en milieu professionnel...

La Journée Mondiale de Sensibilisation à l'Autisme s'est déroulée le 2 avril. L'occasion pour l'Association Vivre et Travailler Autrement (VETA) de rappeler aux entreprises qu'engager des travailleurs autistes est un atout de taille pour leur productivité, mais aussi leur responsabilité sociale pour favoriser le vivre ensemble. L'association dévoile les résultats d'une étude qui mesure les effets et impacts de l'insertion de personnes autistes auprès des structures médico-sociales et d'entreprises¹. Ces retours d'expérience donnent à repenser totalement le rapport à la différence...

Prendre en compte la différence : ça fonctionne !

En France, on estime à 700 000 le nombre de personnes autistes, dont 600 000 sont en âge de travailler². Et pourtant on estime que près de 95% sont au chômage. A cette date, les solutions proposées sont insuffisantes, alors que la plupart des personnes autistes ont des compétences recherchées en entreprise et des qualités remarquables. Cette étude, la première en son genre, démontre que lorsque les entreprises dépassent leurs préjugés et accueillent des profils atypiques, comme des sala-

riés autistes, cela leur permet de gagner en valeur ajoutée.

1. Acquisition de connaissance et prise de conscience

Dans les entreprises, la quasi-totalité des professionnels interrogés déclarent avoir acquis des connaissances sur les caractéristiques et sur les besoins des adultes autistes avec Déficience Intellectuelle (DI) en contexte professionnel. Dans les entreprises où l'inclusion a déjà eu lieu, ils sont très nombreux à déclarer avoir pris conscience des capacités et du potentiel professionnel de ce public et des bénéfices de son inclusion au sein des équipes.

2. L'inclusion, un bénéfice économique pour l'entreprise

Pour les collaborateurs ayant déjà recruté et inclus la personne autiste avec DI dans l'entreprise, de nombreuses améliorations et adaptations des pratiques ont été mises en place, telles que des aménagements du poste ou de l'environnement de travail, le séquençage des tâches ou la mise à disposition d'équipements adaptés. Enfin, plus de la moitié des 10 collaborateurs qui se sont prononcés sur la question de l'absentéisme, considèrent que les personnes autistes

L'usine Novandie (Groupe Andros), située à Auneau en Eure-Et-Loir, a été la première à s'engager avec Vivre et Travailler Autrement en investissant sur l'adaptation des postes et l'hébergement d'une dizaine de salariés autistes en CDI. Ce projet humain unique a été rendu possible grâce au soutien des acteurs du territoire (pouvoirs publics, professionnels de l'autisme, professionnels du travail adapté). Une initiative qui a permis de construire un modèle pérenne d'insertion, présentant un coût financier limité pour les entreprises. Bientôt 10 ans après l'accompagnement chez Novandie, ce sont 11 personnes autistes qui ont été embauchées en CDI au terme de leur période d'essai, soit un taux de réussite de 100% !

recrutées sont en moyenne moins absentes que les autres collaborateurs sur le même type de poste.

3. Favoriser le vive ensemble développe la marque employeur

Pour les entreprises où l'inclusion a déjà eu lieu, les principaux bénéfices liés au recrutement de la personne autiste résident pour la quasi-totalité des collaborateurs dans la possibilité de participer à un projet humain et dans la meilleure prise en compte de la diversité dans l'entreprise de manière générale. Par ailleurs, la même proportion considère que les collaborateurs de l'entreprise semblent davantage prêts à collaborer avec des adultes autistes avec DI. Enfin, ils sont également largement majoritaires à penser que les nouvelles pratiques mises en place sont bénéfiques à tous ! ■

Source :
Association Vivre et Travailler Autrement

¹ Étude sur l'emploi de travailleurs autistes sévères en milieu industriel - Kervarail / KOREIS / Impact Track pour Vivre et Travailler Autrement - Septembre 2023

² Étude Ipsos pour le compte de la Délégation interministérielle, novembre 2022

ABONNEZ-VOUS À LA FORMULE TOUS SUPPORTS !



Votre magazine tous les 2 mois (6/an) + la version numérique.

52,50€⁽¹⁾
au lieu
~~de 63,00€~~

POUR 6 NUMÉROS PAR AN
soit 1 numéro offert

Et, bénéficiez de notre espace réservé aux abonnés comprenant l'encyclopédie en ligne de la **Qualité de Vie au Travail "AGIR Magazine"** valable pour la durée de l'abonnement (12 mois).

Retrouvez également tous les numéros et dossiers en ligne depuis le n°1 (Juillet 2006)

À retourner à **SEPODS - AGIR Magazine 43-45 rue Jean Jaurès 92300 LEVALLOIS-PERRET**

Oui, je profite de votre offre d'abonnement à AGIR Magazine, durant 12 mois au prix préférentiel de 52,50€ TTC⁽¹⁾ pour 6 numéros soit 1 numéro offert

Nom : Prénom : Fonction :

Société : Adresse :

Code postal : Ville : Pays :

Tél : Email :

Date :

Signature :

Ci-joint mon règlement de 52,50€ par chèque à l'ordre de **SEPODS**.

Je recevrai par mail une facture sous 8 jours

Vous pouvez également vous abonner et payer en ligne sur www.agir-mag.com



A réception de votre abonnement, vous recevrez par mail, votre code d'accès personnel sous 8 jours. Ce code sera valable 12 mois sur notre portail www.agir-mag.com

SEPODS - Agir Magazine • 43-45, rue Jean Jaurès • 92300 LEVALLOIS-PERRET • Tél. : 01 56 79 10 90 • Email : abo@agir-mag.com

47,50€ TTC dont TVA à 2,10%

⁽¹⁾Tarif à compter du n°110 (janvier 2024), nous consulter pour les abonnements à l'étranger et DOM TOM ou abonnements en nombre.

Prévention et promotion de la santé

SANTÉ PUBLIQUE FRANCE
L'agence nationale de santé publique
www.santepubliquefrance.fr

SANTÉ PUBLIQUE FRANCE est un établissement public administratif sous tutelle du Ministre chargé de la santé. Santé publique France a pour mission de connaître, expliquer, préserver, protéger et promouvoir la santé des populations..

12, rue du Val d'Osne - 94415 Saint-Maurice cedex
Tél : 01 41 79 67 00



AAF - Association Addictions France

www.addictions-france.org

Association Addictions France est une association reconnue d'utilité publique et agréée d'éducation populaire. Son action va de la prévention aux soins, du travail social à la réduction des risques sur toutes les conduites addictives : alcool, tabac, drogues illicites, pratiques de jeu excessives...

20, rue Saint-Fiacre - 75002 Paris
01 42 33 51 04 - contact@addictions-france.org

www.addictions-france.org

Association Addictions France est une association reconnue d'utilité publique et agréée d'éducation populaire. Son action va de la prévention aux soins, du travail social à la réduction des risques sur toutes les conduites addictives : alcool, tabac, drogues illicites, pratiques de jeu excessives...

MILDECA

Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues et les Conduites Addictives
www.drogues.gouv.fr

La MILDECA anime et coordonne les actions de l'Etat en matière de lutte contre les drogues et les toxicomanies, en particulier dans les domaines de l'observation et de la prévention, de l'accueil, des soins et de la réinsertion des toxicomanes, de la formation, de la recherche et de l'information.

ANSES Portail Santé • Environnement • Travail

www.anses.fr

Explications, études et réglementations, définitions, réponses aux questions les plus fréquemment posées dans les domaines concernant la santé environnement et la santé au travail.

www.anses.fr

Explications, études et réglementations, définitions, réponses aux questions les plus fréquemment posées dans les domaines concernant la santé environnement et la santé au travail.

69, rue de Varenne - 75007 Paris
Tel : 01 42 75 80 00

Sites & Services téléphoniques :

tabac info service
le site + l'app ! le 39 89 0,18€/min*

* Depuis un poste fixe. Du lundi au vendredi de 8h à 20h.

ALCOOL-INFO-SERVICE.FR
7j/7 de 8h à 2h. Appel anonyme et non surtaxé 0 980 980 930

DROGUES-INFO-SERVICE.FR
7j/7 de 8h à 2h. Appel anonyme et gratuit 0 800 23 13 13

JOUEURS-INFO-SERVICE.FR
7j/7 de 8h à 2h. Appel anonyme et non surtaxé 09 74 75 13 13

La santé des artisans en question...

Retour sur les enseignements de la 10^e édition du baromètre ARTISANTE concernant la santé des chefs d'entreprises artisanales du BTP et du Paysage...

En 2023, l'activité des artisans du BTP et du Paysage, pénalisée pour le bâtiment par la chute de la construction neuve, a enregistré un recul de 0,6 %. Une réalité qui n'est pas sans conséquence sur l'état de santé de ces chefs d'entreprise comme le démontre les résultats de la 10^e édition du baromètre ARTISANTE que la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) a dévoilés le 4 avril. Cette nouvelle édition est le fruit d'une enquête* menée en partenariat avec l'IRIS-ST et la Chambre Nationale des Artisans des Travaux Publics et du Paysage (CNATP).

Un rythme de travail élevé et intensifié par les contraintes administratives

L'année 2023 est marquée par une intensité persistante dans le rythme de travail des dirigeants d'entreprises artisanales. L'étude révèle en effet que 55 % des sondés dépassent le nombre de 50 heures de travail hebdomadaire, 48 % déclarent travailler même le week-end et 60 % des personnes interrogées admettent rester

connectées à leurs e-mails quotidiennement pendant leurs congés. 78 % des dirigeants estiment que leur vie professionnelle empiète sur leur vie privée. Leur principale préoccupation demeure la charge administrative à laquelle ils sont confrontés et qui représente un poids prépondérant dans leur charge de travail. Les données indiquent que cette responsabilité administrative constitue une source de stress pour 42 % des répondants et que la pression s'intensifie avec le nombre de salariés...

Un optimisme modéré qui n'altère pas la passion du métier

Dans le contexte économique incertain dans lequel ils évoluent, seuls 38 % des chefs d'entreprise interrogés se disent optimistes face à l'avenir. En particulier, la crainte de manquer des opportunités de chantier exerce une pression supplémentaire sur les artisans. L'étude révèle ainsi que 452 répondants déclarent la pérennité de leur entreprise menacée. Une autre donnée inquiétante émerge : une hausse de 8 points chez les répon-

dants déclarant en 2023 avoir affronté des difficultés psychiques (anxiété, dépression, épuisement professionnel). En effet, 43 % des artisans avouent avoir été confrontés à ce type de problème au cours de l'année écoulée, contre 35 % en 2022 et 34 % en 2021.

« Le stress éprouvé par les chefs d'entreprises découle souvent d'une surcharge de travail, de difficultés de trésorerie ou des incertitudes liées à l'activité. Sur ce dernier point, l'indice de confiance de nos chefs d'entreprises mesuré lors du dernier point conjoncture CNATP, est inquiétant. Si les chefs d'entreprises artisanales travaillent beaucoup, s'écoutent peu... ils commencent à s'ouvrir à la possibilité de se faire aider, conscients que lorsqu'ils vont bien, l'entreprise s'en porte mieux. Cette prise de conscience est un élément clef et essentiel. C'est également le rôle de nos organisations professionnelles d'accompagner et soutenir nos collègues tout au long de la vie de leur entreprise » souligne Françoise DESPRET, Présidente de la CNATP.

Malgré les difficultés rencontrées, 86 % des chefs d'entreprises se déclarent néanmoins épanouis dans leur métier, confirmant que la passion du métier est un élément constitutif et caractéristique des métiers de l'artisanat. ■

A retenir...

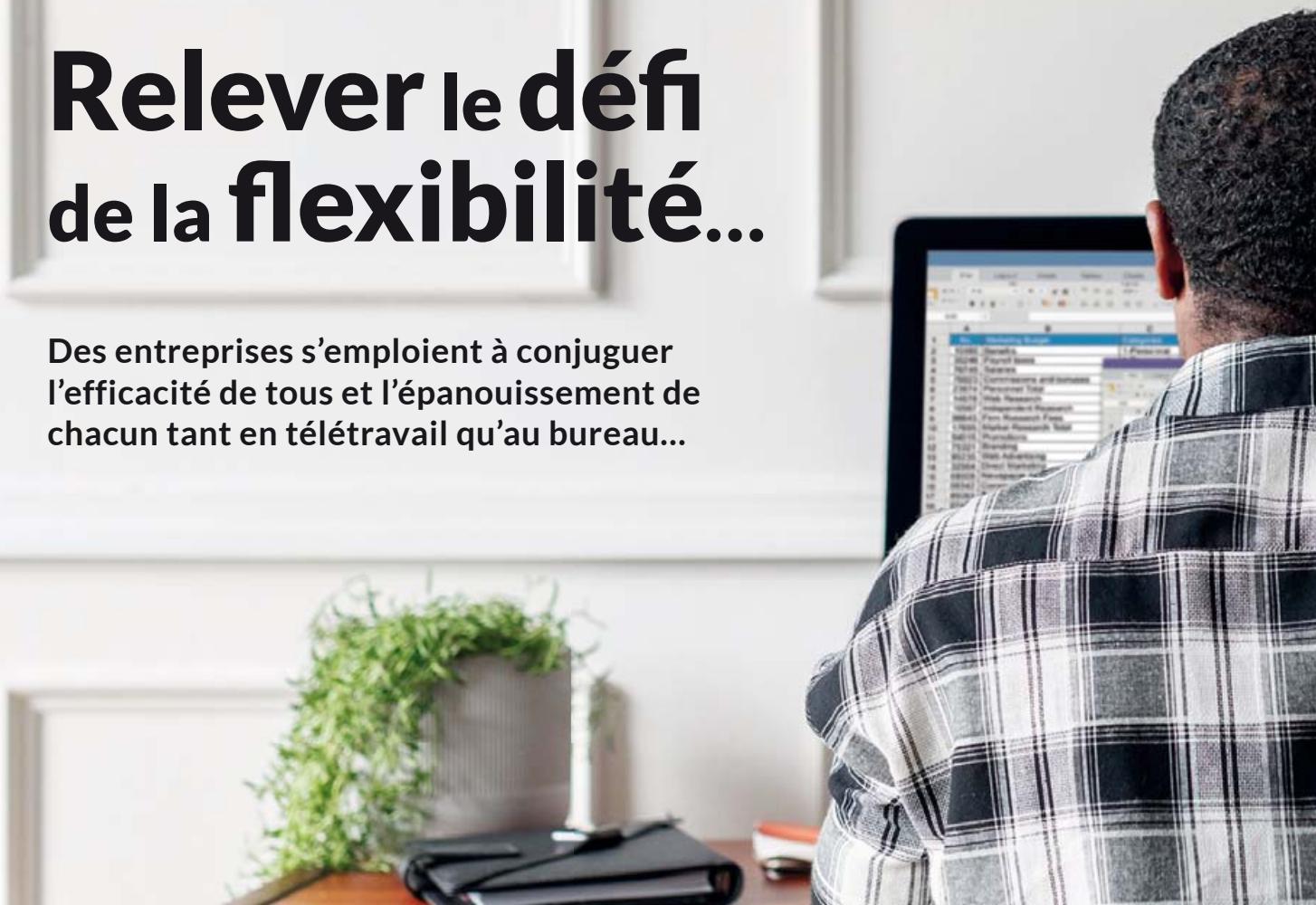
La 10^e édition du baromètre ARTISANTE confirme l'impact de l'incertitude économique et de la charge administrative sur la santé des chefs d'entreprises artisanales du BTP et du Paysage...

Source : CAPEB

* Questionnaire en ligne réalisé sur la période décembre 2023 –janvier 2024 auprès de 2 106 chefs d'entreprises de 0 à 19 salariés.

Relever le défi de la flexibilité...

Des entreprises s'emploient à conjuguer l'efficacité de tous et l'épanouissement de chacun tant en télétravail qu'au bureau...



C'est en inventant une fenêtre de toit tout aussi performante qu'une fenêtre verticale classique pour apporter de la lumière naturelle et de l'air frais, et ainsi transformer les greniers et les combles sombres en pièces à vivre, que l'ingénieur danois Villum Kann Rasmussen fondait l'entreprise **VELUX** il y a un peu plus de 80 ans... Il faut savoir que cette entreprise mondiale est détenue à près de 90% par des fondations à but non lucratif. Outre ce modèle capitalistique atypique, son fondateur énonçait dès 1965 son « Objectif d'Entreprise Modèle » avec pour raison d'être celle d'un groupe international animé d'une responsabilité sociale qui considère ses clients, ses fournisseurs, ses employés de toutes catégories et ses actionnaires mieux que la plupart des autres entreprises. Chez **VELUX France**, qui vient d'obtenir le score de 82/100 (Trust Index[®]) lors de l'évaluation annuelle Great Place To Work, 90% des collaborateurs ont répondu positivement à la

question de perception globale sur la qualité de vie au travail, aussi appelée « note de cœur ». Reportage.



© Photo : Velux

Interview Jean-Marie CARRÈRE

DRH
Europe du Sud
VELUX

« Tirer le meilleur parti du temps passé ensemble »

Agir Mag : Quelles actions concrètes avez-vous mis en œuvre ?

Jean-Marie Carrère : Sur la flexibilité au travail pour conjuguer vie « pro » et vie « perso », plébiscitée par les collaborateurs, nous obtenons un score de +12 point par rapport à la moyenne des entreprises certifiées de cette catégorie. Il y avait clairement une attente sur ce sujet et nous sommes passés de 2 à 3 jours de

télétravail par semaine. Ces 3 jours nous ont permis de répondre à une vraie attente et à une réelle satisfaction de nos collaborateurs exprimées dans leurs réponses. C'est aussi un atout en termes de recrutement puisqu'on attire ainsi des candidats qui au départ trouvaient que nous étions un peu éloignés géographiquement, à Morangis. De plus, nous avons augmenté de manière exponentielle le nombre de places en crèche, pas seulement pour les personnes du siège mais également pour notre réseau de collaborateurs itinérants. Nous expérimentons aussi une politique de retraite progressive permettant de quitter en douceur et de manière graduelle la vie active (en travaillant à temps partiel à 80% puis 50% l'année suivante), mais aussi de disposer d'une pension plus confortable...

Agir Mag : Comment impliquez-vous les collaborateurs dans votre politique QVCT ?

J-M.C : Le dialogue social existe en permanence et est plus que jamais d'actualité. On continue à se poser des



TOUJOURS PLUS DE SÉCURITÉ POUR LA PRODUCTION !

questions. Récemment, je me suis entretenu avec une collaboratrice qui quitte l'entreprise et qui, forcément, s'exprime avec moins de filtre. Cela m'a permis de réaliser qu'il y a encore une attente pour tirer davantage partie du temps passé ensemble au bureau et mieux se connecter !

Agir Mag : Comment assurez-vous le suivi des actions ?

J-M.C : Je tire beaucoup d'enseignements de Great Place To Work qui est un bon outil de sondage mais également de dialogue continu. C'est aussi un signal tangible que les mesures mises en place ont ou n'ont pas un impact positif sur la vie quotidienne de nos collaborateurs. Nous sommes beaucoup dans l'expérimentation. On a le droit de se tromper et de faire machine arrière si nécessaire. Nous avons aussi un autre sondage interne VELUX monde, réalisé à l'échelle des 35 pays où le groupe est présent. Il nous rajoute une possibilité de collecter des feedbacks mais aussi de nous comparer avec le reste des entités

du groupe. Enfin mon équipe et moi passons beaucoup de temps sur le terrain en favorisant le débat avec de petits groupes. Cela permet de bien expliquer ce que l'on fait, de valider ensuite l'impact des actions initiées et leur intérêt !

Agir Mag : Quels sont vos prochains objectifs en matière de QVCT ?

J-M.C : On a sans doute encore des choses à faire pour tirer le meilleur du temps passé ensemble au bureau ou sur nos 4 sites de production en France. Récemment, VELUX fêtait ses 60 ans en France. Nous avons organisé une petite célébration mais, d'une part, on doit encore multiplier ce type d'événements fédérateurs et, d'autre part, favoriser les interactions avec les collaborateurs physiquement présents sachant que le lien social avec les collègues est un ingrédient clé du bien-être au travail. Durant la « semaine QVCT » nous avons mis en place des activités variées mais il faudrait faire cela avec davantage de continuité et plus d'arbitrage tout au long de l'année... ■

VKR France, usine de production de fenêtres de toit et plateforme logistique du groupe VELUX située à Feuquières-en-Vimeu en Picardie, s'est fixée pour objectif le « 0 accident et 0 maladie professionnelle ». Elle a mis en place différentes actions telles que la polyvalence sur les postes de travail, l'automatisation des manutentions lourdes et/ou répétitives, l'amélioration de l'ergonomie des postes et des machines, etc... Chaque employé participe activement à cette démarche, en proposant régulièrement et en mettant en place des améliorations pour de meilleures conditions de travail. Son autre site de Marnay, en Haute-Saône, utilise des véhicules à guidage automatique (VAG) capables de soulever, pivoter, empiler et transporter des charges lourdes sur une longue distance de manière répétitive en maximisant la sécurité.

CRE LIGHT PROJECTION

Signalétique projetée



Une signalétique de sécurité appropriée joue un rôle clé dans la prévention des accidents et la transmission d'indications claires aux travailleurs. Ces dernières années, l'introduction de la signalétique de sécurité projetée a permis de grandes améliorations en termes d'efficacité et de visibilité par rapport à la signalétique traditionnelle. Grâce à des technolo-

gies avancées telles que la projection à LED, les panneaux projetés sont affichés directement sur les surfaces des lieux de travail, les rendant immédiatement visibles et facilement compréhensibles. Il n'est donc plus nécessaire de chercher et d'interpréter les pictogrammes présents sur les panneaux ou les autocollants.

Source : CRÉ LIGHT - GOBOSERVICE

CASQUE BOLT™ 200



Le casque Bolt™ 200 de la marque Milwaukee, offre une protection élevée contre les impacts verticaux et latéraux. Fabriqué avec un matériau innovant et ultra-résistant aux impacts : Le Lexan™. Ce casque possède la double certification EN 397 et EN 12492. L'insert en mousse favorise également une meilleure répartition de l'impact. Le Casque BOLT™ 200 s'adapte à toutes les morphologies grâce à sa molette de réglage unique (52 à 68 cm). Son système de mise en place des accessoires permet une accessoirisation facile et intuitive.

Source : MILWAUKEE

MOVEOSIPHON ST24



Les siphons situés sous les lavabos sont de véritables réservoirs ouverts d'agents pathogènes. Ils contiennent en moyenne 10^5 - 10^{10} KBE/ml de bactéries, parmi lesquelles Klebsiella pneumonia, Escherichia Coli et le genre Acinetobacter. Il y a formation d'aérosols à la surface du liquide stagnant, lesquels sont en mesure d'émettre des germes à partir du siphon et dans un rayon pouvant atteindre 1,5 mètre. Le MoveoSiphon ST24 est un système de désinfection certifié CE pour les siphons dans les zones sanitaires cliniques. Grâce à la désinfection permanente et automatique, il empêche la création de bioaérosols infectieux et interdit la transmission d'agents pathogènes depuis un lavabo vers les patients et les soignants.

Source : PROPSTAR SAS

G6 : DETECTEUR MONOGAZ PORTATIF



La solution « G6 » de détection monogaz portative de Blackline Safety, exploite la connectivité cellulaire de l'Internet des objets (IdO). Adapté aux grandes organisations industrielles dans les domaines du pétrole et du gaz, de la pétrochimie, de la production, des services publics et des énergies renouvelables, G6 permet aux utilisateurs d'accéder à de nombreuses données de source unique où

qu'ils soient, quand ils le souhaitent et sur n'importe quel appareil connecté à Internet ; puis de les analyser pour le reporting, la visualisation et l'analyse des données. Les professionnels de la sécurité peuvent utiliser les données pour maintenir la conformité, réduire les risques et répondre aux incidents. « G6 » annonce une connectivité durable et peut durer jusqu'à 4 ans.

Source : Blackline Safety Europe Itd



SERVICE PUBLIC GRATUIT 24H/24, 7J/7



Appel d'urgence pour sourds et malentendants



Nouveau



Application
gratuite



Téléchargez sur



Site internet
www.urgence114.fr

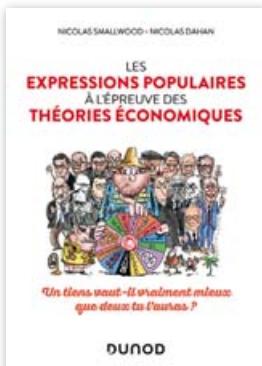


+ INFORMATIONS
www.info.urgence114.fr



REF : Mai 2019

LES EXPRESSIONS POPULAIRES À L'ÉPREUVE DES THÉORISES ÉCONOMIQUES



Nicolas SMALLWOOD, Nicolas DAHAN,
2024, Dunod, 19,90€

Un tiens vaut-il vraiment mieux que deux tu l'auras ? ; « Le temps c'est de l'argent » ; « On ne prête qu'aux riches. » ... Les 20 expressions et proverbes décortiqués dans cet ouvrage, reliés aux grandes théories économiques ainsi qu'à leurs auteurs et illustrés de façon très vivante, rendent accessibles des notions parfois complexes et proposent une approche originale de l'économie...

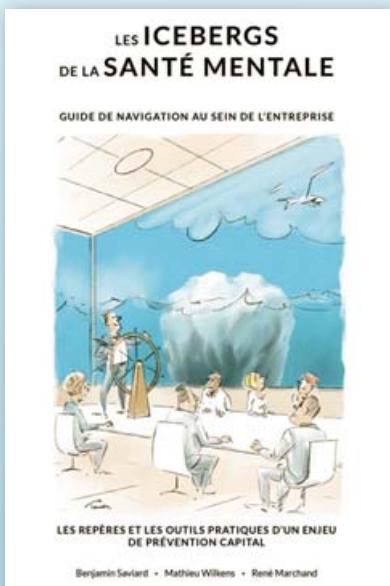
10 CLÉS POUR RÉUSSIR SA CERTIFICATION ISO 50001:2018 MANAGEMENT DE L'ÉNERGIE DE LA FERMENTATION

Laurent ARNOULD, 2024, AFNOR Editions, 24,64€

De la décision de mise en œuvre jusqu'à la certification, cet ouvrage décrit chacune des étapes clés pour la réussite d'un projet de mise en place et l'atteinte d'une amélioration continue de la performance énergétique. Utilisant la somme des retours d'expériences de l'auteur, accumulés durant plus de dix années, j'y prodigue conseils et recommandations pour comprendre la norme ISO 50001 : 2018.



LES ICEBERGS DE LA SANTÉ MENTALE



**Benjamin SAVIARD,
Mathieu WILKENS,
René MARCHAND,
2024, ICAS France, 14,00€**

Les auteurs, spécialistes dans le domaine de la santé mentale et de la prévention des risques psychosociaux, mettent en lumière l'importance cruciale de la prévention précoce. Ils démontrent comment des signaux d'alerte souvent ignorés peuvent mener à des désastres comparables à celui du Titanic, tout en offrant des solutions concrètes pour naviguer dans les eaux tumultueuses du bien-être mental au travail...

DREAM TEAM

**Ludovic GIRODON,
2024,
Marabout,
19,90€**



« **U**n salarié sur deux qui démissionne de son poste ne quitte pas son emploi mais quitte en réalité son manager », c'est sans doute cette phrase, en introduction de l'ouvrage, qui introduit le mieux le sujet. Parce que nous sommes tous managés ou managers, nous avons tous intérêt à comprendre les ressorts qui sous-tendent l'art subtil d'être un bon manager, ou d'aider son manager à le devenir !

PEUT-ON MANAGER L'IA? COMMENT BIEN TRAVAILLER AVEC L'IA

**Roland ROBEVEILLE,
2024, Gereso,
23,00€**



Les machines intelligentes - Intelligence Artificielle ou IA - font émerger une complexité nouvelle dans le monde professionnel et dans nos vies privées. L'intrusion d'internet, du numérique et de l'IA est telle que les rôles et les missions des personnes sont remis en question par des machines. Beaucoup de métiers et d'emplois vont disparaître, d'autres seront créés. Mais tous seront impactés par l'IA...



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail

L'Anact et ses agences régionales accompagnent vos démarches d'**amélioration des conditions de travail**

QUALITÉ DE VIE
ET DES CONDITIONS
DE TRAVAIL

PRÉVENTION
DE L'USURE

ATTRACTIVITÉ
DES MÉTIERS

CONDUITE
DES CHANGEMENTS

...

anact.fr



Lieux de travail sains. Un acquis pour vous. Un atout pour l'entreprise.

La campagne «Lieux de travail sains» 2023-2025

www.healthy-workplaces.eu



La sécurité et la santé au travail à l'ère numérique

#EUhealthyworkplaces



Agence européenne
pour la sécurité et la santé
au travail



Lieux de travail sains

Scannez ce code
pour en savoir plus
sur le monde du
travail numérique →



TE-06-22-100-FR