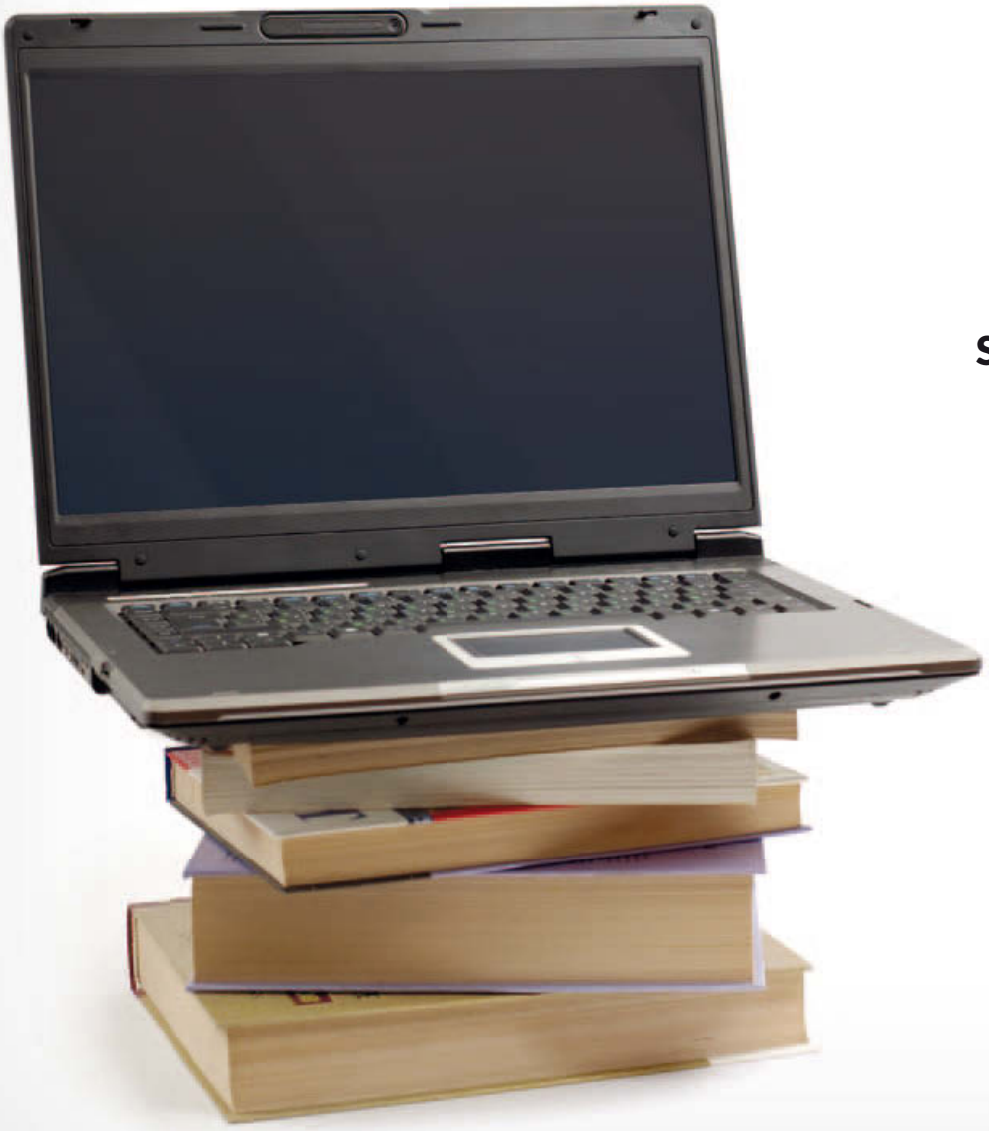
santé entreprise
agir magazine
agir magazine n°92

Le télétravail en urgence

DOSSIER SPÉCIAL p.30



p.16
SST et urgence sanitaire

p.20
Covid 19 : les sevices numériques !

p.29
Le référent Covid !

p.50
Chefs d'entreprise : une cellule de soutien

AGIRmagazine – Janvier/Février 2021 n°92 – 8,90€ – www.agir-mag.com

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Santé publique France

COVID-19

FACE AU CORONAVIRUS : POUR SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES

Se laver très régulièrement les mains

Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir

Utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter

Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades

Vous avez des questions sur le coronavirus ?

GOUVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS

0 800 130 000
(appel gratuit)

W-0301-001-2003 – 6 mars 2020

par **Claudine Sulitzer**
Présidente du CMIE

LE SOCLE DU « DOUBLE VOLONTARIAT… »

Le télétravail nourrit nombre de débats ces derniers mois, à l'appui de la crise sanitaire que nous traversons… Au-delà d'un mode de production dont la spécificité n'est pas nouvelle en soi, il s'est érigé en moyen de protection dans un contexte d'urgence lié à la pandémie. Là est la vraie « nouveauté »…

La particularité de l'urgence fait que la décision et l'organisation qui en résultent ne sont pas toujours les garants de la qualité. Ainsi, l'urgence a fait que le télétravail s'est apparenté plus souvent à du « travail à la maison » (bricolé) que du télétravail (organisé).

La mission des professionnels de santé au travail est de rappeler les principes de prévention et de protection afin que le travail – sous quelle forme que ce soit – n'altère pas la santé (physique et mentale) de celui/celle qui l'exerce. C'est également notre mission de savoir s'adapter à une situation d'urgence et de faire en sorte que les meilleures conditions de travail soient malgré tout garanties…

Le déploiement du télétravail, quel qu'en soit le motif, doit s'inscrire dans cette perspective et cette exigence. Il ne s'agît donc pas d'évangéliser le télétravail ni de proscrire le télétravail. Mais la question de la qualité de vie au travail, elle, demeure.

A ce sujet, les tenants et aboutissants d'une organisation en télétravail réussie sont globalement connus, ses avantages et ses inconvénients aussi. Notre dossier passe en revue les critères de progrès comme les points de vigilance pour un mode d'organisation qui ne se réduit pas à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Le terme « réussi » est d'ailleurs le qualificatif retenu dans l'Accord interprofessionnel du 26 novembre dernier : « accord interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail ». Rappelons que cet accord renégocie les conditions du télétravail fixées par l'Accord national interprofessionnel de 2005 et qu'il fait suite à l'accord-cadre européen sur le numérique du 22 juin 2020 (qui aborde le sujet du télétravail) faisant obligation d'adapter l'accord dans le droit national de Etats membres.

Ceci étant précisé, nous savons tous que la réussite dépend de plusieurs facteurs et plusieurs variables. Il faut donc rappeler que le télétravail peut s'exercer sur le lieu d'habitation ou dans un tiers lieu, de façon régulière ou occasionnelle, en cas de circonstances exceptionnelles ou de « force majeure », devant être anticipées… Les indicateurs de réussite ne seront donc pas les mêmes selon ces différents paramètres.

Mais l'on peut s'accorder sur des préceptes qui expriment solidairement la visée de « mise en œuvre réussie » : dialogue social, cohésion sociale, relation de travail, performance économique… Et rappeler enfin le socle du volontariat (« double volontariat ») à tout projet de télétravail !

AGIR Magazine & ses Partenaires vous adressent leurs meilleurs vœux de réussite pour l'année 2021 !

CMIE

AMETIF SANTÉ AU TRAVAIL

Communiquons la Santé au travail !

AGIR Magazine est réalisé avec nos Services de Santé au Travail Interentreprises partenaires, pour mieux partager les bonnes pratiques en santé, sécurité et bien-être au travail.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Santé publique France

COVID-19

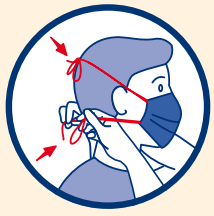
BIEN UTILISER SON MASQUE

Comment mettre son masque

1.
Bien se laver les mains

2.
Mettre les élastiques derrières les oreilles

OU


Nouer les lacets derrières la tête et le cou

3.
Pincer le bord rigide au niveau du nez, s'il y en a un, et abaisser le masque en dessous du menton

Comment retirer son masque

1.
Se laver les mains et enlever le masque en ne touchant que les lacets ou les élastiques

2.
Après utilisation, le mettre dans un sac plastique et le jeter

OU

s'il est en tissu, le laver à 60° pendant 30 min

3.
Bien se laver les mains à nouveau

Le masque est un moyen de protection complémentaire qui ne remplace pas les gestes barrières

GOUVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS

0 800 130 000
(appel gratuit)

W-0315-001-2003 – 30 avril 2020

Sommaire

Le télétravail en urgence

➜ *L'environnement du télétravail*
➜ *Les inconvénients et les risques du télétravail*
➜ *Organiser le télétravail : les bonnes pratiques*

DOSSIER SPÉCIAL ➜ 30

Éditorial

3 Par Claudine Sulitzer

Actualités

7 Santé
11 Réglementation

Le Carnet • Agenda

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

Changer

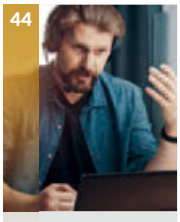
14 Animer les discussions sur le travail
16 SST et urgence sanitaire

Faire

18 Logistique : le défi de la sécurité
20 Covid 19 : les services numériques !

Prévenir

22 Risque routier : des TPE engagées
25 Fausses dents, vrais risques !



Accompagner

Le Parcours Relais Prévention ! **26**
Le référent Covid ! **29**

Connaître

Covid-19 et conduites addictives **40**
Une nouvelle offre de prévention **43**

Santé • Être

Télétravail : préservons nos oreilles ! **44**
« La Pelle du Cœur » **46**

Partager

La prévention pour bien vieillir **49**
Chefs d'entreprise : une cellule de soutien **50**

Tendances

Innovation **52**
Lecture **53**

48 LIENS UTILES ➜ ABONNEZ-VOUS ! 47

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…

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.

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.

santé entreprise agir magazine n° 92

Janvier/Février 2021

AGIR Magazine
43-45 rue Jean Jaurès 92 300 Levallois-Perret
Tél. : 01 56 79 (10 90) - Fax : 01 56 79 (10 99)

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, Françoise Moulin

Secrétariat de rédaction
Estelle Bertrand
secretaire@agir-mag.com

Comité éditorial
Claudine Sulitzer, Présidente (CMIE)
Jean-Albert Amoros, Président (AMETIF)
Pierre Georgel, Délégué Général (AMETIF)
Olivier Van Hauwaert, Directeur Général (CMIE)
Thierry Niewiadomski, Jérôme Audemard

Comité d'étude scientifique
Dr. Nadine Marczuk, Conseiller médical
Dr. Gérald Demortière, Médecin coordinateur

Conception graphique
Lydéric Dumont (10 95)
pao@axepartner.com

Graphistes-maquettistes
Mikaël Cabedoce

Iconographie - Photographie
Lydéric Dumont, Mikaël Cabedoce

Crédit photos
Axe Partner, Adobe Stock

Imprimé par : PERFEKT - U.E.
N° de commission paritaire : 1021 T 88315
N° ISSN : 1952-7039
Dépôt légal à parution
Prix de vente au n° : 9,50 € (janvier 2021)
Vendu par abonnement : 47,50 € (6 n°/an)
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

Charte des contrôles de la CNIL

Depuis l'entrée en application du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) en 2018, de très nombreuses structures peuvent être potentiellement concernées par un contrôle de la CNIL. L'organisme a élaboré une charte pour mieux renseigner sur ses missions, les pouvoirs et les obligations de ses agents de contrôle, ceux des organismes contrôlés, mais aussi sur le déroulement et les suites d'un contrôle.

Le document entend ainsi faciliter les démarches, en proposant un guide de bonne conduite complet et pédagogique. Rappelons que le délit d'entrave à l'action de la CNIL est passible d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000. En 2019, 300 contrôles ont été réalisés par la commission. Si les plaintes et réclamations sont une source importante de contrôles (43 % en 2019), la CNIL peut également effectuer des investigations de sa propre initiative.

Une prévention différenciée des risques professionnels ?

Face aux risques professionnels, les femmes et les hommes ne sont pas égaux. Même si les femmes sont deux fois moins touchées par les accidents du travail que les hommes, le nombre d'accidents a augmenté de 30 % pour elles entre 2002 et 2015, alors qu'il a diminué de 17 % chez les hommes sur cette même période. Pour freiner cette tendance, les membres du Groupe Permanent d'Orientation (GPO) du COCT souhaitent l'application d'une approche différenciée concrète selon le genre dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels. Pour ce faire, ils préconisent tout d'abord une formation et une meilleure prise en compte de ce sujet pour l'ensemble des acteurs concernés. Ils interpellent également sur la nécessité de concevoir et de diffuser des équipements de protection individuelle adaptés pour une meilleure prévention des risques professionnels selon le sexe. Enfin, les partenaires sociaux du GPO invitent à faire de ce sujet une action prioritaire, afin de l'intégrer au plus vite comme une préoccupation majeure de la santé au travail.

Infos sur https://travail-emploi.gouv.fr

L'INRS met en garde contre certains dispositifs dits « anti-Covid-19 »

L'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) met en garde les entreprises et les salariés contre certaines de ces innovations qui non seulement ne réduisent pas le risque de transmission du virus mais peuvent en engendrer de nouveaux. Intérêts des revêtements biocides, efficacité des purificateurs d'air, risques liés à la désinfection par UV ou ozone… Dans la lutte contre la Covid-19, de nombreuses entreprises interrogent les experts de l'INRS sur l'efficacité et l'innocuité de ces solutions…

En savoir plus : www.inrs.fr

Risque poussière : un guide pour les artisans du BTP

De manière générale, les poussières sont considérées comme gênantes et dangereuses pour la santé. Plusieurs modes de pénétration existent, entrainant sur la santé les possibles effets suivants : Voies respiratoires, voie cutanée, voie digestive, yeux. L'IRIS-ST propose un guide pratique réalisé avec la CAPEB, la CNATP, l'OPPBTP et le Secimpac pour tout savoir sur la démarche de prévention à mettre en place dans les entreprises afin de limiter l'exposition aux poussières. Ce guide pratique passe en revue les différents types de poussière, les obligations réglementaires et les moyens de prévention.

A télécharger sur http://www.iris-st.org

Le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés

Dans le cadre du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés d'Ile-de-France (PRITH), la Direccte et ses partenaires ARS, CRAMIF, AGEFIPH, FIPHFP, Pôle emploi, ARML et Cap emploi se coordonnent. Les partenaires régionaux ont réalisé un guide à destination des professionnels du maintien en emploi en Ile-de-France, dans l'objectif d'améliorer l'interconnaissance des acteurs, procédures et outils pour en faciliter la mobilisation et contribuer à une meilleure couverture des besoins et à la sécurisation des parcours de maintien.

Repérer et substituer les cancérogènes : Actualisation des fiches FAR FAS

13 fiches d'aide au repérage et à la substitution des cancérogènes (FAR-FAS) ont été mises à jour. Elles concernent les secteurs de la métallurgie, du plastique et du caoutchouc, du bâtiment, de l'agro-alimentaire, des services et de l'environnement. Créées pour accompagner les entreprises dans l'évaluation du risque chimique et la mise en place de solutions de prévention adaptées aux activités et postes de travail concernés, les fiches d'aide au repérage (FAR) et les fiches d'aide à la substitution (FAS) des cancérogènes sont régulièrement mises à jour afin de tenir compte des évolutions des connaissances toxicologiques et des pratiques (nouveaux procédés, nouveaux produits utilisés, etc.).

Consultez la liste complète sur www.inrs.fr/publications/bdd/far-fas.html

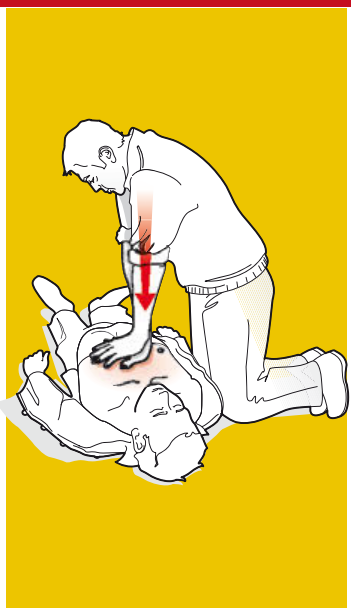
ARRET CARDIAQUE : 3 GESTES POUR SAUVER UNE VIE

1 APPELEZ LE 15 (SAMU) pour donner l'alerte

- Décrire ce qu'on a vu et l'état de la victime : « elle est inconsciente, elle ne respire pas... » ;
- Donner ***l'adresse précise*** du lieu où se trouve la victime ;
- Dire ce qui a été fait ou ce qui est fait : « On l'a étendue, on a commencé le massage cardiaque... » ;
- Ne pas raccrocher avant que la personne du SAMU ne vous le dise.

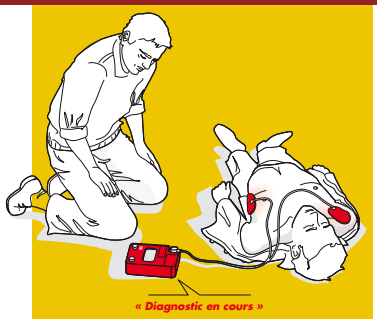
2 MASSEZ le cœur de la victime

- Allonger la victime sur une surface dure ;
- Se mettre à genoux contre la victime, sur le côté ;
- Positionner les mains l'une sur l'autre, au milieu du thorax, entre les deux seins, les bras bien tendus ;
- Appuyer de tout son poids, bien au-dessus, avec tout le corps ;
- Des ***pressions fortes*** : Enfoncez vos mains de 3 à 4 cm dans la poitrine, et remontez bien les mains entre chaque pression pour faire circuler le sang ;
- Effectuer les pressions sur un ***rythme régulier***, en comptant jusqu'à 30 ;
- En alternance, on peut effectuer deux insufflations, ou bouche à bouche, toutes les 30 pressions ;
- Reprendre ensuite le massage cardiaque : série de 30 pressions.



3 DÉFIBRILLEZ à l'aide d'un défibrillateur automatisé externe

- Si on dispose d'un défibrillateur automatisé externe, on l'utilise au bout de ***2 minutes*** de massage cardiaque ;
- S'il n'y en a pas à proximité, on masse sans s'arrêter jusqu'à l'arrivée des secours.



1 VIE = 3 GESTES

Source : Fédération Française de Cardiologie

Actualités

Covid-19 : Fiches conseils métiers et guides pratiques

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et l'Assurance Maladie - Risques professionnels mettent à disposition des guides, des fiches aux thématiques communes et des fiches métier pour accompagner les employeurs et les salariés face au risque épidémique ainsi que 2 fiches dédiées au restaurants d'entreprise et à la gestion des cas contacts. Ces documents ont été mis à jour le 10 décembre dernier. Ils accompagnent les employeurs, les salariés et toutes celles et ceux qui interviennent dans l'entreprise (intérimaires, prestataires, etc.) dans la mise en œuvre du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise, qui reste la référence en la matière. Les documents sont régulièrement mis à jour en fonction de l'évolution de l'épidémie et des consignes.

L'outil d'évaluation MiXie France s'enrichit

Près de 200 substances viennent d'être ajoutées dans l'outil MiXie France d'aide à l'évaluation du risque toxique dans le cas d'une exposition à plusieurs substances chimiques. Les classes d'effets qui leurs sont associées sont en accord avec la classification européenne (CLP) et internationale (CIRC) de ces substances. Créé en 2014 dans le cadre d'une collaboration entre l'IRSST, l'université de Montréal et l'INRS, MiXie France s'adresse à tous les préventeurs : médecins du travail, infirmiers en santé au travail, IPRP, chefs d'entreprise, techniciens hygiène sécurité... Simple et facile à utiliser, il est accessible à partir du site de l'INRS.

Un carnet de bord du télétravail

Cet outil élaboré par l'Anact permet aux télétravailleurs et aux managers de poser un cadre et d'ajuster les pratiques.

Le carnet de bord du télétravailleur est un outil simple et pratique qui permet au télétravailleur de décrire ses activités au quotidien et les conditions de leur réalisation.

Il s'agit ainsi d'identifier les points positifs et négatifs liés à l'activité en télétravail et de proposer des pistes d'amélioration applicables soit au télétravailleur uniquement, soit à toute l'entreprise. Grâce à ce carnet, le télétravailleur peut identifier au fil des jours les points positifs et difficultés rencontrées et les partager avec son manager.

Cet outil répond aux besoins exprimés par les salariés et les managers à la suite du premier confinement où beaucoup indiquaient avoir ressenti un sentiment de fatigue et d'inefficacité. Le besoin de renforcer les pratiques managériales en matière d'écoute des situations individuelles, d'appui à l'articulation des temps de vie, de partage du sens au travail, de régulation de la charge de travail à distance est apparu fortement.

Le carnet de bord du télétravailleur s'inscrit dans une gamme de ressources développées par le réseau Anact-Aract à disposition des entreprises :

- Le kit « Associer télétravail et qualité de vie au travail » ;
- Le jeu pédagogique « Les essentiels télétravail » pour faciliter la discussion dans les équipes ou au sein du Comité social et économique (CSE) ;
- La formation « Créer les conditions d'un télétravail performant ».

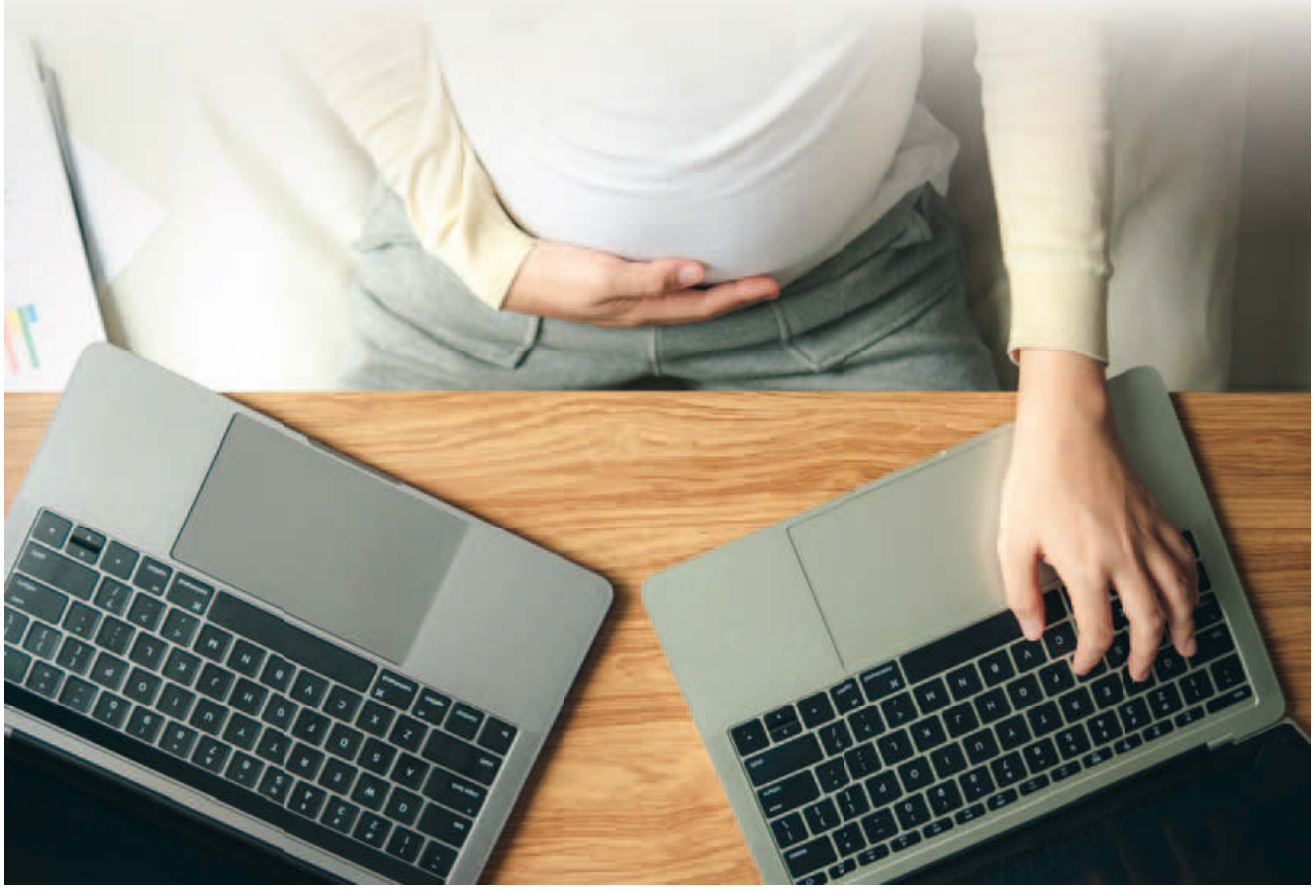
Par ailleurs, les entreprises de moins de 250 salariés qui souhaitent des conseils et un accompagnement pour la mise en place du télétravail dans de bonnes conditions peuvent faire appel au dispositif Objectif reprise du ministère du Travail.

En savoir plus : www.anact.fr

Personne vulnérable et activité partielle

Le décret du 10 novembre 2020 pris pour application de l'article 20 de la loi de finance rectificative pour 2020, fixe une nouvelle liste de 2 critères cumulatifs permettant de définir les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, fondée sur les avis du Haut Conseil de la santé publique des 6 et 29 octobre 2020. Ainsi, depuis le 12 novembre 2020, les salariés vulnérables répondant à ces deux critères cumulatifs peuvent être placés en position d'activité partielle.

Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020



Inaptitude et obligation de reclassement

Dans cet arrêt du 18 novembre 2020, la Cour de cassation rappelle que l'employeur satisfait à son obligation de reclassement du salarié inapte lorsqu'il lui propose l'ensemble des postes disponibles dans l'entreprise et dans le groupe en conformité avec les préconisations du médecin du travail.

Cass. soc., n° 19-13.521 du 18 novembre 2020

Licenciement en période de suspension du contrat pour AT/MP

Dans un arrêt daté du 21 octobre 2020, la Cour de cassation réitère sa position selon laquelle, au moment du licenciement, si le contrat de travail demeure suspendu à la suite d'un arrêt de travail provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT/MP), alors la seule référence à un motif économique ne caractérise pas en soi une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à cet accident ou à cette maladie (article L. 1226-9 du Code du travail).

Cass. soc., n° 19-15.051 du 21 octobre 2020

Faute inexcusable et dispositif de sécurité

Dans cet arrêt du 12 novembre 2020, la Cour de cassation rappelle que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour qu'aucun travailleur ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident, et ce conformément à l'article R. 4512-13 du Code du travail. En cas d'accident du travail, la défaillance du dispositif de sécurité permettant au travailleur isolé d'alerter les secours plaide en faveur de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

Cass. 2ème civ., n° 19-13.508 du 12 novembre 2020

Prévention des risques professionnels

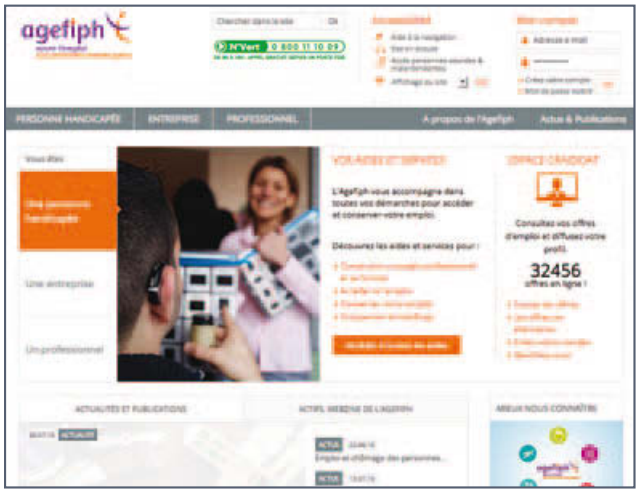
INRS - INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ
www.inrs.fr

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

L'INRS organise un colloque en ligne consacré à la prévention des risques liés au travail de nuit.
Le travail de nuit a des effets avérés sur la santé et la sécurité des salariés. Les connaissances acquises en chronobiologie ont permis d'identifier des pistes de prévention qui se doivent néanmoins d'être affinées. Les dernières avancées en sciences des rythmes (sommeil, lumière, métabolisme) appliquées au monde du travail seront exposées par des équipes de recherche. Ce colloque est destiné aux acteurs de la prévention et de la santé au travail, déjà sensibilisés à la chronobiologie. Axé sur les avancées actuelles de la recherche, il a pour ambition d'approfondir leurs connaissances pour faire progresser la prévention à destination des entreprises.

DÉBATS D'EUROGIP 2021
PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE SECTEUR DES SOINS AUX PERSONNES ÂGÉES

9 mars 2021 **- Conférence en ligne**

Le secteur des soins aux personnes âgées dépendantes affiche en France une sinistralité au travail nettement supérieure à la moyenne nationale. Qu'ils soient indépendants, salariés d'un prestataire de services ou d'un établissement (EPHAD par exemple), les personnels dédiés aux soins des personnes âgées sont confrontés à de multiples risques professionnels (physiques, chimiques, biologiques, psychosociaux...). La pénurie d'effectif constatée depuis plusieurs années ne fait que renforcer l'exposition à ces risques. À travers les témoignages de représentants d'autres pays ou d'instances communautaires, l'objectif des Débats d'EUROGIP sera d'apporter un éclairage européen sur les politiques publiques et les bonnes pratiques de prévention dans ce secteur.

Lors de son activité, le salarié est en contact avec des surfaces polluées pouvant le contaminer et présenter un risque pour sa santé : transfert par inhalation, voie cutanée et/ou par ingestion. L'évaluation des contaminations surfaciques nécessitent la mise en place de méthodes spécifiques de prélèvement et d'interprétation des résultats. L'INRS organise une journée technique consacrée à cette problématique de prévention. L'objectif est de présenter les techniques de prélèvement et de mesure des polluants sur les surfaces, leurs applications et leurs limites. Cette journée technique, uniquement diffusée en direct sur internet, s'adresse aux préventeurs, médecins du travail, personnels hygiène sécurité environnement (HSE) des entreprises.

Le Congrès Télétravail permettra d'appréhender les enjeux du déploiement de la pratique et de découvrir des outils innovants à déployer au sein d'une organisation. Extrait du programme :

- ***Mythe ou réalité :***
  Le télétravail comme source de valeur pour l'entreprise et le collaborateur ?

- ***Le télétravail :***
  un levier d'attractivité « nécessaire » pour de futurs recrutements ?

- ***Risques psychosociaux :***
  comment résoudre la « face cachée du télétravail » ? Outils et méthodes.

Ce congrès se tiendra en format hybride et s'organisera autour d'un programme de conférences et d'ateliers accessibles en présentiel et live streaming et d'un espace d'exposition virtuel et sur site.

Animer les discussions sur le travail

Le réseau Anact-Aract propose un nouveau kit gratuit pour animer des espaces de discussion sur le travail…

PARLER DU TRAVAIL POUR L'AMÉLIORER…

A tout moment, et plus encore sous l'effet de choc d'une crise sanitaire qui se prolonge en crise économique, les équipes ont besoin de pouvoir parler de leur travail pour l'améliorer. Bien souvent, les situations de crise amènent avec eux leur flopée de changement et de bouleversement.

Cela a été particulièrement le cas en cette année 2020 qui a impacté la vie professionnelle des salariés. Ces EDD peuvent apporter des solutions aux difficultés rencontrées au plus près du terrain pour, par exemple, créer les conditions d'un télétravail performant et plus globalement améliorer la qualité de vie au travail.

Un récent sondage réalisé par l'IFOP révèle que la crise sanitaire et le confinement ont bousculé la représentation du travail pour les salariés. Depuis 58 % des employés ont une autre vision de leur travail et 81 % d'entre eux hissent le bien-être au travail au premier rang de leurs attentes. Ce levier devient un enjeu prioritaire et stratégique pour les entreprises…

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail (Anact) promeut la généralisation des Espaces De Discussion (EDD) sur le travail en mettant à disposition des outils, conseil et éléments de méthode adaptés. Le premier kit « Mettre en place des espaces de discussion » a été mis en ligne au printemps 2017. Il contenait des outils pratiques permettant de comprendre les enjeux de la démarche, la façon de s'y prendre pour la formaliser, la diffuser et la mettre en pratique. Le nouveau kit méthodologique « Animer les espaces de discussion au travail » vient en complément. Il est téléchargeable gratuitement sur le site de l'Anact.

© Photo : ANACT

Interview
Charles Parmentier
Chargé de mission ANACT

« Le rôle du manager, central à plusieurs titres ! »

Agir Mag : Votre définition d'un espace de discussion ?

Charles Parmentier : C'est un temps d'échange formalisé, inscrit dans l'organisation du travail, avec un cadre, un animateur, un objectif, dans lequel les collaborateurs sont invités à s'exprimer sur leur travail et ce qu'ils font pour pouvoir trouver des solutions aux problèmes qu'ils rencontrent, pour imaginer une meilleure façon de travailler, pour réguler la charge de travail, etc.

LES POINTS DE REPÈRES CLÉS

- Le processus d'animation
- La posture à tenir pour faciliter les échanges et la production du groupe
- Les outils utiles à la mise en discussion du travail
- Le rôle des managers

Accès : www.anact.fr/demande-dacces-au-kit-animer-des-espaces-de-discussion

Agir Mag : Pourquoi avoir axé ce kit sur l'animation des EDD ?

C.P : Au niveau du réseau Anact-Aract, nous avons une expérience certaine en matière d'animation des EDD puisque nous sommes souvent sollicités par les entreprises pour justement les accompagner dans la mise en place opérationnelle des EDD. Un des principaux freins, c'est souvent les compétences en interne pour animer ces EDD, dont le vecteur principal est la parole, et cette capacité à faire s'exprimer les salariés sur leurs situations réelles de travail pour l'améliorer.

Agir Mag : Qui sont les utilisateurs de ce kit ?

C.P : Des animateurs externes à l'entreprise (consultants, préventeurs externes, coaches éventuellement) peuvent utiliser ce kit. Mais on ne renonce pas à ce que cette animation puisse être prise en charge en interne, même si cela nécessite des compétences particulières de neutralité, de bienveillance et de capacité à reformuler ce qui est entendu. On peut imaginer que ces utilisateurs soient des préventeurs internes, des membres de la DRH ou des chefs de projet dans le cadre des projets de transformation qu'ils mènent. Cela peut être enfin les manageurs à qui une partie spécifique du kit est destinée et qui sont concernés au premier chef par la mise en place d'un EDD.

Agir Mag : Quel peut être le rôle du manageur dans cette démarche d'EDD ?

C.P : Qu'il soit animateur ou non, le rôle du manageur est central à deux titres. Il faut forcément travailler avec lui afin qu'il soit convaincu de l'intérêt de cet EDD, qu'il en voit le sens et l'utilité et qu'il libère du temps aux salariés pour cet espace inscrit dans l'organisation du travail. Ensuite il faut que le manageur comprenne que ce qui ressort de cet EDD va être impliquant pour lui, pour prendre en compte ce qui a été dit. Il peut être lui-même animateur de cet espace de discussion car c'est lui qui connaît le mieux théoriquement l'activité de ses collaborateurs. C'est également lui qui peut avoir le plus besoin des enseignements de cet EDD dans le cadre de son activité de management. Pour autant leur rôle n'est pas toujours évident dans la mesure où ils occupent une position hiérarchique. Des manageurs sollicitent déjà leurs salariés pour avoir leurs avis et trouver des solutions. Cela dit, sans le savoir, ils participent de façon informelle à la mise en place d'un EDD.

Agir Mag : Quels sont les outils et repères que propose le kit ?

C.P : il y a d'abord des repères sur la posture à avoir qui sort du cadre habituel que peuvent avoir les personnes en entreprise. Ensuite des repères sur le processus d'animation qui permet de passer des constats aux recommandations, puis aux propositions d'amélioration. Il y a des outils aussi pour l'analyse de situations de travail comme le diagnostic photo par exemple. ■

Services de Santé au Travail et urgence sanitaire

L'ordonnance du 2 décembre 2020 adapte, de nouveau temporairement, les conditions d'exercice des missions des Services de santé au travail à l'urgence sanitaire, en particulier le suivi de l'état de santé des travailleurs qui n'ont pu, en raison de l'épidémie, bénéficier du suivi prévu par le Code du travail. Ainsi, le présent texte vise à rétablir, en les adaptant à la situation actuelle, les mesures prévues par l'ordonnance du 1er avril 2020.

Information, Appui et Accompagnement :

Dans le cadre de leurs missions (article L. 4622-2 du Code du travail) et prérogatives, ***les SST participent à la lutte contre la propagation de la Covid-19***, notamment par :

- La diffusion, à l'attention des employeurs et des salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion ;
- L'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque et dans l'adaptation de leur organisation de travail aux effets de la crise sanitaire ;
- La participation aux actions de dépistage et de vaccination définies par l'Etat.

Ces dispositions seront applicables jusqu'au 16 avril 2021.

Prescription d'arrêt de travail et réalisation de test de dépistage :

Le médecin du travail peut prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection à la Covid-19. Il peut également établir un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle (Cf. Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020). Il est par ailleurs prévu la possibilité pour le médecin du travail et, sous sa supervision, pour d'autres professionnels de santé des services de santé au travail, la prescription et la réalisation des tests de détection du SARS-CoV-2.

Dispositions applicables jusqu'au 16 avril 2021.

Report des visites médicales :

Les visites prévues dans le cadre du suivi de l'état de santé des travailleurs peuvent être reportées, sauf si le médecin du travail les estime indispensables, compte tenu notamment de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail. Peuvent être ainsi différés :

- Les visites d'information et de prévention – VIP (article L. 4624-1 du Code du travail) ;
- Les examens médicaux d'aptitude (article L. 4624-2 du Code du travail) ;
- Les examens médicaux avant le départ en retraite des travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé – SIR ou ayant bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle (article L. 4624-2-1 du Code du travail) ;
- Les examens du suivi individuel de la santé au travail des travailleurs en CDD et des travailleurs temporaires (article L. 4625-1-1 du Code du travail) ;
- Les examens réalisés par les services de santé au travail en agriculture (article L. 717-2 du Code rural et de la pêche maritime).
- Le texte du 2 décembre 2020 précise que le report de la visite ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail.

Les visites médicales pouvant faire l'objet d'un report sont celles dont l'échéance résultant des textes applicables avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 1er avril 2020 intervient avant le 17 avril 2021.

Les visites médicales faisant ainsi l'objet d'un report sont organisées par les SST (selon les prochaines modalités définies par décret) dans la limite d'un an suivant l'échéance précitée. ■

L'HYGIÈNE DES MAINS : PETIT GUIDE DES BONNES PRATIQUES

1 LAVAGE SIMPLE

Objectifs

- Prévenir la transmission manuportée
- Éliminer la flore transitoire (germes potentiellement pathogènes, provenant du tube digestif ou du rhinopharynx, contaminant la peau)

Élimination à 90 %

Matériel – Produits

- Savon liquide doux avec distributeur adapté
- Essuie-mains à usage unique avec distributeur adapté
- Poubelle à commande non manuelle

Technique *Respecter le temps minimum de 30 secondes :*

- Dénuder mains et avant-bras
- Mouiller les mains et les poignets
- Appliquer UNE dose de savon
- Laver chaque main en massant, insister sur les espaces interdigitaux, le pourtour des ongles, la pulpe des doigts et les poignets
- Rincer abondamment
- Sécher soigneusement par tamponnement avec l'essuie-mains à usage unique
- Fermer le robinet (si non automatique) avec le dernier essuie-mains utilisé
- Jeter l'essuie-mains dans la poubelle sans la toucher avec la main

2 LAVAGE HYGIÉNIQUE OU ANTISEPTIQUE

Objectifs

- Éliminer la flore transitoire

Elimination à 99,9 %

- Diminuer la flore commensale résidente

Élimination à 50 %

Matériel – Produits

- Solution moussante antiseptique (norme NF EN 1499) avec distributeur adapté
- Essuie-mains à usage unique avec distributeur adapté
- Poubelle à commande non manuelle

Technique *Respecter le temps minimum de 1 minute :*

- Mouiller les mains et les poignets
- Prélever une dose de savon
- Laver chaque main en massant, insister sur les espaces interdigitaux, le pourtour des ongles, la pulpe des doigts et les poignets
- Rincer abondammentdu bout des doigts vers les poignets
- Maintenir les paumes dirigées vers le haut pour éviter toute contamination environnementale
- Sécher soigneusement par tamponnement avec l'essuie-mains à usage unique
- Fermer le robinet (si non automatique) avec le dernier essuie-mains utilisé
- Jeter l'essuie-mains dans la poubelle sans la toucher avec la main

3 DÉSINFECTION DES MAINS

Objectifs

- Éliminer la flore transitoire

Élimination à 99,999 %

- Diminuer la flore commensale résidente

Élimination à 99 %

Matériel – Produits

- Solution ou gel hydro-alcoolique, modèle professionnel, ne nécessite ni rinçage ni séchage, propriétés microbiologiques, bactéricides, fongicides et virucides
- Pompe doseuse pour chaque flacon (à changer avec le flacon)
- Pompe délivrant la quantité de produit nécessaire et suffisante
- Poche air-less

Technique

- Les mains doivent être sèches et non souillées
- Friction des mains, des poignets et des avant-bras

Source : Centre de Coordination et de Lutte contre les Infections Nosocomiales Paris-Nord

Plateformes logistiques : le défi de la sécurité

Réduire les risques d'accidents dans ses plateformes logistiques : c'est l'engagement pris par l'entreprise de distribution Lidl…

LA PRÉVENTION COVID CHEZ LIDL

Dès le printemps 2020, 20 millions d'euros ont été investis pour protéger les salariés. Installation de panneaux en plexiglas, mise à disposition de masques et de gel hydroalcoolique, balisage au sol, blocage des portes des supermarchés lorsque la jauge est atteinte... Dans les entrepôts, une attention particulière est portée à la désinfection des engins. Les opérateurs prennent désormais leurs pauses par petits groupes, pour pouvoir respecter les mesures de distanciation physique, et les horaires d'embauche ont été étalés pour éviter l'affluence dans les vestiaires…

Le secteur de la logistique présente une fréquence des accidents du travail plus de deux fois supérieure à la moyenne nationale. Les manutentions manuelles sont à l'origine de 50% des accidents du travail, 75% des cas d'inaptitude médicale et 100% des maladies professionnelles reconnues (troubles musculo-squelettiques). Et les effets négatifs du développement des TMS (coût, absentéisme, turn-over, difficultés de recrutement, reclassement des victimes…) se font de plus en plus ressentir. Contrairement à certains de ses concurrents, l'entreprise de distribution Lidl a fait le choix de ne pas automatiser sa production et de se concentrer sur l'amélioration des conditions de travail de ses 5 200 opérateurs logistiques. Reportage.

3 questions à
Xavier Pierre
Responsable Prévention et Sécurité au Travail
&
Samir Bouzembrak
Directeur qualité RH et SQVT LIDL France

« Nous privilégions la polyvalence… »

Agir Mag : Comment réduire les risques d'accidents sur vos plateformes ?
Xavier Pierre : Nous travaillons sur ce

© Photo : LIDL France

sujet depuis 2012. En 2017, nous avons signé avec la Cramif un premier engagement, assorti d'objectifs de progrès sur 3 ans. Sept situations dangereuses liées aux manutentions manuelles ont été identifiées et nous avons agi pour réduire les risques. Des modifications techniques ont été apportées, pour filmer mécaniquement les palettes par exemple. Le management a également été impliqué. Résultat : les accidents du travail dans nos entrepôts ont été réduits de 20% en trois ans. Depuis 2012, dans l'ensemble de l'entreprise, leur nombre a été divisé par deux. Nous avons décidé d'aller plus loin, toujours en partenariat avec la Cramif, et un nouvel engagement a été signé en 2020.

Agir Mag : Quels sont les axes de ce nouvel engagement ?

X.P : Nous accentuons la prévention des 7 situations dangereuses déjà identifiées, par exemple en réduisant peu à peu le poids des colis les plus lourds et en améliorant leur stabilité sur les palettes. Nous cherchons également à prévenir la survenue des accidents les plus graves, en analysant ceux qui se produisent pour mettre en place des mesures de protection. La Cramif nous a également conseillé de prévenir la désinsertion professionnelle, car elle observe une recrudescence des absences de longue durée dans le secteur logistique. On sait que plus l'absence est longue, plus le retour au travail est difficile. Nous accompagnons donc nos salariés en arrêt de travail, en maintenant le contact avec eux, en leur demandant leurs attentes, afin de les aider à reprendre leur poste dans de bonnes conditions ou de leur proposer une reconversion professionnelle si besoin. Enfin, nous développons la « culture sécurité » et l'engagement managérial en terme de prévention. Sur chaque site, un responsable maintenance et sécurité relaie les messages et aide à appliquer les bonnes pratiques.

Agir Mag : Quels sont les enjeux de ce travail de prévention ?

Samir Bouzembrak : Le premier enjeu est humain. La fréquence des accidents est une plaie du secteur logistique, et nous avons à cœur de prendre soin de la santé de nos collaborateurs. Beaucoup d'entreprises ont opté pour l'automatisation des tâches. Nous estimons que les machines doivent aider les hommes, mais pas les remplacer. Nous devons donc optimiser les conditions de travail pour réduire les risques autant que possible. Nous avons décidé de privilégier la polyvalence de nos salariés, en leur permettant de découvrir d'autres métiers au sein de nos entrepôts et de bénéficier du programme « passerelle » vers nos supermarchés. Cela leur permet non seulement d'interrompre quelques jours par mois les gestes dangereux dont la répétition provoque des troubles musculo-squelettiques, mais aussi de progresser dans l'entreprise. Toutes ces actions nous permettent aussi de fidéliser nos salariés, et d'en attirer de nouveaux…

UN PARTENARIAT AVEC LA CRAMIF

« *La Cramif nous apporte une expertise précieuse,* explique Xavier Pierre. *Elle nous aide à identifier les risques et nous propose les bonnes pratiques à adopter. Des rendez-vous réguliers permettent aux ingénieurs-conseils de la Caisse régionale de contrôler les actions mises en place dans les entrepôts et d'échanger avec les responsables de la sécurité des sites. Ce partenariat permet aussi des échanges et des retours d'expérience entre les différentes entreprises accompagnées* ».

Covid-19 : Zoom sur les services numériques !

Une palette de services numériques d'aide à la lutte contre l'épidémie de la Covid-19…

En complément des mesures barrières permettant de lutter contre l'épidémie de Covid-19, les pouvoirs publics mettent à la disposition des outils numériques complémentaires qui s'intègrent dans la stratégie sanitaire Tester – Alerter – Protéger. Depuis le dispositif national de dépistage jusqu'aux réflexes pour se protéger, en passant par l'identification et la prise en charge des contacts, cette stratégie couvre l'ensemble des éléments qui constituent la réponse à la situation sanitaire actuelle…

1. TESTER

Pour casser les chaînes de transmission, il est essentiel de savoir si l'on est porteur de la maladie et de pouvoir agir en conséquence. Il faut donc se faire tester ! Afin de faciliter l'accès aux tests virologiques, le ministère des Solidarités et de la Santé, propose une carte interactive indiquant les laboratoires et points de prélèvements sur le territoire national et fournit des informations pratiques sur ces lieux (coordonnées, accessibilité aux personnes handicapées, temps d'attente, etc.). ***Rendez-vous sur depistagecovid.gouv.fr***

2. ALERTER

Pour l'identification des personnes contacts, l'application TousAntiCovid est une mesure barrière supplémentaire afin notamment de prévenir le développement de l'épidémie dans les lieux où la concentration de personnes rend difficile le respect de la distanciation sociale, nonobstant les périodes de confinement. Une personne malade peut transmettre le virus sans avoir des symptômes, c'est pourquoi il est essentiel de pouvoir contacter et alerter rapidement toutes les personnes rencontrées au cours des jours précédents (lire encadré). TousAntiCovid permet de prévenir toutes les personnes qui ont été à proximité d'une personne testée positive afin qu'elles puissent s'isoler (pour ne pas transmettre le virus à leur tour si elles ont été contaminées) et être prises en charge le plus tôt possible. ***Téléchargez l'application sur les stores App et Google Play.***

3. PROTEGER

Afin d'empêcher la propagation du virus, et la contamination des proches, les personnes testées positives et les personnes contacts doivent s'isoler pendant 7 jours, puis respecter rigoureusement les mesures barrières pendant les 7 jours suivants. Pour connaître le comportement adapté à chaque situation individuelle, le site mesconseilscovid.gouv.fr, fournit des conseils officiels personnalisés en fonction de la situation familiale, professionnelle et l'état de santé de l'utilisateur pour faire face au virus. Il permet d'orienter une personne en fonction de ses besoins et de ses éventuels symptômes. Il permet également de réaliser le suivi de ses symptômes si l'on est malade. ***Rendez-vous sur mesconseilscovid.gouv.fr*** ■

Source : Secrétariat d'Etat chargé de la Transition numérique et des Communications électroniques

TousAntiCovid est une application dite de « contact tracing ». Elle utilise le signal Bluetooth d'un téléphone pour détecter un smartphone à proximité et ainsi établir de manière anonyme que plusieurs personnes se sont croisées. L'application prend en compte les contacts à moins d'1 mètre pendant au moins 5 minutes, ainsi que les contacts à moins de 2 mètres pendant au moins 15 minutes. Les autres utilisateurs avec qui la personne malade est restée en contact prolongé durant sa période de contagiosité sont ainsi averties par une notification.

« Tu vois ce que je veux dire ? »

Cécité, surdité, acouphènes…
Les handicaps sensoriels se traduisent par des difficultés plus ou moins importantes à voir ou à entendre.

VOUS ÊTES PEUT-ÊTRE EN SITUATION DE HANDICAP.

Le service des ressources humaines ou la mission handicap sont à votre disposition pour trouver et mettre en œuvre les solutions qui vous permettront de concilier votre emploi avec votre état de santé.

conception agence-bbird.fr – Crédit photo Envato – ©Agefiph avril 2019

agefiph ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

www.agefiph.fr

Risque routier : des TPE engagées

Comprenant à la fois les accidents de missions et surtout les accidents de trajets domicile-travail qui sont les plus nombreux, le risque routier est la première cause d'accident mortel lié au travail. L'enjeu est d'importance puisqu'il génère près de 5,3 millions de jours d'arrêt maladie, sans compter pour l'entreprise le coût de la perte temporaire ou définitive d'une personne formée et compétente souvent essentielle pour la pérennité de l'activité. Des TPE ont décidé d'agir de façon responsable pour limiter le nombre d'accidents. C'est le cas d'Ovodis, une société paloise spécialiste de la livraison de salades et plats cuisinés, qui consacre du temps et de l'énergie à lutter contre le risque routier de ses salariés. Ces démarches montrent que la petite taille de l'entreprise n'est pas un obstacle à la mise en place de mesures simples qui ont un impact fort pour protéger les collaborateurs.

LE CONFORT AU VOLANT N'EST PAS ANODIN…

« Nous travaillons depuis douze ans en location longue durée (LLD) et les camions sont changés tous les 5 ans. Ils sont équipés de boîtes automatiques pour un meilleur confort de conduite. Ils sont très bien entretenus. Mon rôle est également de sensibiliser les salariés à les garder en bon état » précise Nathalie Pychou.

Interview
Nathalie Pychou
Dirigeante et gérante OVODIS

« La sécurité au volant, c'est du donnant-donnant ! »

Agir Mag : Pourquoi avoir initié ces actions de prévention ?

Nathalie Pychou : Cet engagement particulier sur la sécurité routière est partie d'une démarche #EntreprisesEngagees64 lancée au printemps 2018 par la préfecture et l'association Automobile Club Basco Béarnais pour sensibiliser les chefs d'entreprise au risque routier encore largement sous-estimé par les TPE/PME. Sur la douzaine de salariés que compte Ovodis, 2 commerciaux passent leur temps sur la route pour aller à la rencontre de nos clients et 4 personnes à la logistique réalisent des tournées régulières de livraison de 300 à 320 kilomètres par jour en moyenne. Ces derniers transportent des colis mis sur palettes dans des véhicules frigorifiques de moins de 3,5 tonnes. Trois de ces chauffeurs ont été les premiers à devoir aller suivre une demi-journée de formation à la sécurité routière.

Agir Mag : Quelle a été leur réaction ?

N.P : Au départ, ils m'ont regardé de travers me rétorquant qu'ils savaient conduire, que c'était leur métier ! Je leur ai dit que cela pouvait être tout de même intéressant d'y aller et de me faire un retour. Finalement, ils sont revenus enchantés m'expliquant qu'ils avaient oublié certaines choses et abordé

© Photos : OVODIS

des points clés pour rouler en sécurité comme la vitesse et le temps de réaction, bien entendu, mais aussi les effets sur la conduite de l'hygiène de vie, du sommeil, du trio perdant alcool-drogue-médicament. Au-delà du personnel roulant, nous allons d'ailleurs intégrer à ce programme les collaborateurs sédentaires au premier semestre 2021. Pour leurs trajets domicile-travail, ils font tous entre vingt et trente kilomètres pour venir travailler tous les jours. Le côté routinier et répétitif de ces allers-retours peut inciter à un manque de vigilance.

Agir Mag : Quel est l'atout de ces actions de sensibilisation ?

N.P : Les stages de sensibilisation et de prévention des risques routiers de l'Automobile Club agissent comme une piqûre de rappel sur les fondamentaux des comportements à adopter en conduite automobile comme ne pas téléphoner ou consulter ses sms au volant par exemple. C'est un peu comme lorsqu'on est à côté de son ado en conduite accompagnée. Malgré les années de conduite derrière soi, on réalise qu'on a oublié plein de choses et que le code de la route a bien changé !

Agir Mag : On peut aussi jouer sur l'organisation pour renforcer la sécurité ?

N.P : Je reçois souvent des chauffeurs de messagerie pressés et hyper stressés qui ont encore 25 positions derrière à assurer dans un laps de temps très court lorsqu'ils nous déposent des colis. Ce n'est pas normal ! J'ai toujours fait attention à mes salariés qui roulent parce que j'ai une responsabilité de cheffe d'entreprise. Des process rigoureux de commande, livraison et chargement sont mis en place. Nous faisons en sorte que les tournées camions soient parfaitement établies à l'avance pour éviter la situation d'urgence. Tous les véhicules sont géolocalisés. Cela permet d'informer le client sans avoir à appeler le livreur au volant pour savoir où il en est de sa tournée.

Agir Mag : Quel bilan tirer de cette expérience ?

N.P : C'est difficile de quantifier les résultats même si je constate que nous n'avons pas, à ce jour, relevé d'accident mineur ou majeur. A partir du moment où j'ai clairement expliqué que nous nous engagions dans cette démarche, que j'organise suffisamment en amont les tournées pour éviter les dérapages, que les contraventions reçues sont signalées et payées par les chauffeurs, c'est du donnant-donnant. Chacun est responsabilisé et tout le monde va dans le même sens. Je constate d'ailleurs que je n'ai pas reçu d'infractions pour excès de vitesse ou de non-respect du code de la route depuis deux ans. Cela veut dire qu'il y a plus de vigilance au volant.

QUID DU RISQUE COVID ?

« Chaque chauffeur est équipé d'un kit Covid (masque, gel hydroalcoolique, lingettes, etc.) avant de partir en livraison. Il a pour consigne de désinfecter la cabine tous les jours ou à chaque changement de livreur en insistant sur le volant, le levier de vitesses, les clefs de contact, le tableau de bord digital, l'habitacle, voire les poignées du diable, etc. Ensuite il applique les règles de sécurité et les consignes de distances à respecter sur les sites d'accueil lors du déchargement des marchandises » souligne Nathalie Pychou.

GET IT ON Google Play

Disponible sur App Store

OPPBTP

Fausses dents, vrais risques !

La prévention des risques poussières et des risques liés aux exigences visuelles du métier sont prioritaires pour les prothésistes dentaires…

La fabrication de prothèses dentaires métalliques, en résine ou en céramique présente un risque important par inhalation de fines particules de poussières minérales (plâtre, silice), organiques (résines) ou métalliques (nickel, chrome, cobalt, etc.) et, dans une moindre mesure, des fumées de cire brûlée. En l'absence de dispositifs d'aspiration des particules de poussières fines en suspension dans l'air durant le meulage et du port d'EPI (masque et lunettes de protection), la plupart de ces polluants peuvent causer des allergies, des irritations et des pathologies respiratoires et cutanées.

3 questions à
Marc Parizot
Président
Laboratoire
PARIZOT

« Travailler dans le confort et en sécurité »

Agir Mag : Quelle a été votre priorité en vous installant dans de nouveaux locaux ?

Marc Parizot : Ayant été auparavant salarié, j'ai vu beaucoup de collègues partir malades après plusieurs années d'exposition. Travailler dans le confort et la sécurité a été ma priorité dès que je me suis lancé à mon compte, en 2015. Je louais auparavant un local équipé de systèmes d'aspiration par poste bruyant et dégageant énormément de chaleur. En déménageant le laboratoire, j'ai pu acquérir, avec l'aide de la Carsat, un système d'aspiration centralisé, isolé acoustiquement dans une pièce, qui se déporte sur tous les postes de travail.

Agir Mag : Le confort de travail du prothésiste passe aussi par un éclairage adapté ?

M.P : Les conditions d'éclairage sont fondamentales : il faut y reproduire une lumière naturelle confortable pour que la vision et l'organisme des opérateurs fonctionnent de façon performante, sans fatigue et sans usure, tant du point de vue physio que psychobiologique. Le nouveau laboratoire est équipé de baies vitrées et de carrés de lumière qui fournissent un éclairage homogène. Une rampe de lumières LED a été ajoutée tout le long et au-dessus des établis pour permettre une vision de près suffisante, quel que soit l'âge des opérateurs qui effectuent un travail de haute précision minutieux. De plus, les LED dégagent beaucoup moins de chaleur que les ampoules classiques ou rampes de néon. Le confort qu'apportent ces nouveaux équipements a renforcé le soutien que je reçois de mes salariés.

Agir Mag : Quelles dispositions ont été prises pour le risque Covid ?

M.P : Désormais, nous faisons vraiment encore plus attention au fait de porter constamment nos équipements de protection individuelle et chacun a son kit de désinfectant. Un salarié à risque a été ménagé : il ne va plus à son poste habituel de « grattage » pour éviter les contacts avec ses collègues et reste à la fabrication « céramique ». Les livreurs ne rentrent plus dans le laboratoire. Tous les emballages puis toutes les empreintes, sont désinfectés à réception. Les sachets sont jetés et les empreintes restent un temps donné (environ 5 mn) dans un sas de décontamination avant d'être traitées. Des distributeurs de savon sans contact et des essuie-mains ont été installés à plusieurs endroits. Enfin un lave-linge séchant a été installé pour nettoyer sur place tous les trois jours les vêtements de travail (sabots, pantalon, blouses) et ne plus avoir à les emporter puis rapporter de son domicile !

PAS DE MEULAGE SANS ASPIRATION !

Les produits de revêtement utilisés pour les prothèses dentaires sont constitués de mélanges de très fine granulométrie qui peuvent pénétrer profondément dans les voies respiratoires du fait de la faible distance entre l'objet et le visage. Des pathologies sévères peuvent apparaître : fibroses pulmonaires, pneumoconioses, atteintes rénales et osseuses. Des cas de silicoses, atteintes pulmonaires irréversibles, ont été rapportés dans cette profession. Des manifestations allergiques peuvent aussi se révéler : dermites, rhinites, conjonctivites, eczémas…

Le Parcours Relais Prévention !

Devenez un acteur clé de la prévention avec votre Service de Santé au Travail…

4 MODULES COMPLÉMENTAIRES…

Le parcours « Relais Prévention » est conçu sur la base de 4 modules qui permettent aux participants d'acquérir une culture de la prévention et de mener à bien les différentes missions qui leur seront confiées :

1. Les bases de la prévention.
2. L'évaluation des risques professionnels.
3. Covid-19, adapter l'organisation du travail.
4. Retour d'expérience sur les actions menées en entreprise.

Le CMIE lance le « Parcours Relais Prévention », il s'agit d'un cursus destiné à l'employeur ou un de ses salariés pour acquérir les bases de la prévention. Le « Relais de prévention » sera en mesure de mettre en œuvre une politique de prévention et de suivre des actions concrètes au sein de l'entreprise. Il sera également le « référent Covid ». En pratique, ce parcours a pour objectif d'accompagner des acteurs de prévention au sein des entreprises et développer ainsi un réseau de « préventeurs ». La finalité est de coordonner et mettre en œuvre des actions de prévention des risques professionnels tels que la Covid-19, la gestion du Document Unique (DU), des plans de prévention ciblés, etc. Découverte.

3 questions à
Laurene CALVES
Coordinatrice Département Prévention CMIE

« L'entreprise entre dans une démarche vertueuse »

Agir Mag : Qu'est ce qui a motivé le lancement de ce programme ?

Laurene Calves : A l'origine, il s'agit d'une initiative du SIST Narbonne, plébiscitée par la profession, que nous avons déclinée à la région parisienne. En effet un diagnostic partagé nous amène à faire le constat que les entreprises, notamment

les TPE et PME, manquent considérablement de ressources internes formées à la prévention et en capacité de se saisir des questions de santé et de sécurité au travail, alors qu'il est demandé à l'employeur de veiller à la santé physique et mentale de ses salariés, et à cette fin, de mettre en place une démarche d'amélioration continue des conditions de travail et de la gestion des risques professionnels… Par ailleurs, en qualité de service de santé au travail interentreprises, une réelle volonté de notre part d'accompagner les entreprises dans cette démarche en ayant un interlocuteur privilégié sur ces sujets, que l'on peut amener à progresser et à impulser la culture de prévention au cœur même de l'entreprise. Ce dispositif est particulièrement adapté aux petites et moyennes structures car le « Relais de Prévention » est un professionnel connu et reconnu dans son entreprise. Il peut s'agir de l'employeur ou d'une personne désignée par l'employeur.

Agir Mag : Comment le Relais de prévention est-il accompagné et suivi ?

L.C : Le dispositif commence par une formation en 3 modules consécutifs sur différents thèmes de prévention permettant aux participants d'acquérir les bases, d'intégrer un groupe « réseau », et de tisser un lien avec l'animateur qui devient leur interlocuteur tout au long de l'accompagnement en lien avec le médecin du travail de l'entreprise. A l'issue des modules, le Relais de Prévention va identifier les risques dans son entreprise et construire un plan d'actions. Pour cela, il est accompagné par son animateur référent qui se rend sur place pour l'y aider. S'ensuit une session de type retour d'expériences avec le groupe initial où chacun vient partager son avancement, ses réussites, ses difficultés, et s'engage à trois points de progrès prioritaires pour son entreprise. L'animateur référent suit ensuite les points de progrès, et en propose de nouveaux lorsqu'il estime en lien avec le Relais de prévention que l'objectif est atteint.

Globalement, le Relais de Prévention peut compter sur l'animateur référent ainsi que sur son médecin du travail et son équipe pour répondre à ses problématiques et aider l'entreprise à progresser en matière de prévention. Par ailleurs, il fait désormais partie d'un réseau de « préventeurs » d'entreprise qui auront par le biais du CMIE des informations sur les actualités, du partage de pratiques et d'outils. Des nouveaux modules pourront être ajoutés par la suite en fonction des besoins, des actualités etc…

Agir Mag : Quels sont les bénéfices pour l'entreprise ?

L.C : Disposer en interne d'un Relais de Prévention rend l'entreprise autonome dans la gestion des risques professionnels, lui permet de s'approprier les concepts et les enjeux du capital humain, de suivre et se mettre en conformité avec les évolutions règlementaires et de trouver des solutions adaptées à des situations problématiques ou qui pourraient le devenir. L'entreprise entre alors dans une démarche vertueuse !

Un parcours évolutif…

Le parcours est évolutif et adaptable selon les besoins de votre entreprise, avec des modules complémentaires comme « Analyse des accidents de travail », « Installations et postures en télétravail », « Risques psychosociaux », etc…

Témoignage
Claire BRUNET
Office Manager
WLT France

« Des échanges très riches ! »

« Le CMIE m'a contacté pour me faire part du lancement de cette formation. Eu égard à la situation sanitaire, j'ai décidé de suivre le parcours car nous n'avons pas de fonction « support » dans la filiale française (40 salariés) du groupe et je souhaitais structurer nos actions de prévention globale et celles dédiées au risque « Covid » dans le contexte de notre société. Le parcours s'est déroulé en 4 demi-journées, animées par deux formateurs, en petit groupe. Cela a permis d'avoir des temps d'échanges très riches, avec beaucoup de feedback et de cas pratiques, sur des problématiques qui pouvaient se rejoindre. Les animateurs nous ont apporté de nombreuses techniques pour établir le Document unique et nous avons bénéficié d'un focus intégral sur le Covid-19 durant lequel nous avons pu poser toutes les questions possibles au médecin préventeur référent. Cela nous a aidé à nous resituer dans ce « casse-tête chinois » mais aussi nous rassurer sur les actions mises en place, tout en ayant les moyens de les optimiser. Au final, ce parcours m'a permis de renforcer et élargir mes connaissances, d'aborder de nombreux outils méthodologiques et de bénéficier d'un réel accompagnement de notre SSTI. A ce sujet, j'ai eu de nombreux contacts de suivi avec les préventeurs entre les modules et j'ai initié un dialogue que je n'avais jamais eu auparavant. »

Le référent Covid !

par David **LAURAND**
Avocat associé
CINETIC Avocats

Face à la persistance de l'épidémie de Covid 19, les entreprises doivent en même temps maintenir leur activité (pour celles qui sont autorisées) tout en préservant la santé et la sécurité sanitaire des employés. Dans ce contexte, la pandémie de la Covid 19 a fait émerger une nouvelle fonction dans les entreprises : le « référent Covid ». Initialement réservée au secteur du Bâtiment après la publication du guide OPPBTP au printemps 2020, la désignation d'un référent Covid figure dorénavant dans le protocole national sanitaire des entreprises depuis la mise à jour du 29 octobre 2020 et s'impose désormais à tous les secteurs d'activité. Ainsi, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille et leur secteur d'activité, et quand bien même elles seraient en télétravail, doivent désigner un référent Covid chargé de garantir la santé et la sécurité des salariés.

Qui peut occuper cette fonction ? Cette désignation s'impose-t-elle aux entreprises sous peine de sanction ? Quelles sont les missions et responsabilités du référent Covid ?

Qui peut devenir référent Covid ?

Les textes ne fixent pas de règle de désignation du référent Covid et il n'est pas davantage prévu de modalités d'élection du référent Covid dans l'entreprise. Ainsi, tous les collaborateurs d'une entreprise peuvent aspirer à devenir ce référent et l'entreprise est libre de désigner son référent de la manière dont elle le souhaite. S'agissant des petites entreprises, le poste peut être occupé par le dirigeant, ce qui est souvent le cas en pratique. Les fonctions de référent Covid sont occupées de manière bénévole. Il ne s'agit pas d'un mandat et cette fonction ne confère pas à l'intéressé le statut de salarié protégé. Le référent Covid ne bénéficie pas obligatoirement d'une formation dispensée par l'entreprise, cette dernière n'ayant pas l'obligation de le former. L'identité et les missions du référent doivent être communiquées à l'ensemble du personnel. Par ailleurs, en fonction de l'organisation de l'entreprise, une ou plusieurs personnes peuvent être désignées, soit pour permettre à chaque chantier ou atelier de disposer d'un référent, soit parce que la mission peut s'avérer, en définitive, trop importante pour un seul salarié…

Notons qu'à aucun moment dans le protocole, il n'est fait référence à une quelconque obligation de désigner un référent Covid et aucune sanction n'est

prévue en cas de non-désignation au sein de la société. Il ne s'agit donc que d'une préconisation. Si aucun texte ne rend obligatoire la désignation d'un référent Covid en entreprise, il n'en demeure pas moins que le chef d'entreprise a une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés. Il doit ainsi mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires pour protéger les salariés contre les risques associés au Covid-19. La désignation d'un référent Covid faisant ainsi partie de son obligation générale de santé et de sécurité de ses salariés.

Quelles sont les missions du référent ?

Le protocole définit la mission du référent Covid en termes généraux : il garantit la santé et la sécurité des salariés face au risque Covid-19. En pratique, son rôle se déploie autour de plusieurs axes :

- L'information et la sensibilisation des salariés sur le risque sanitaire : le référent Covid est leur interlocuteur privilégié en collaboration avec le CSE, les Services de santé au travail et les Ressources humaines ;

- Il veille à la sécurité sanitaire des salariés et, à ce titre, à l'approvisionnement en masques et gel, à la distribution des équipements, au fléchage des zones de circulation dans les locaux. Il forme également les salariés aux règles d'hygiène pour se prémunir et protéger les autres du virus. Il s'assure de l'affichage fort et visible des consignes sanitaires. Il organise et vérifie le nettoyage régulier des locaux et des installations sanitaires. Il identifie les salariés à risque et met en place des mesures organisationnelles pour les travailleurs à risque de forme grave Covid-19 ;

- Il veille au respect des gestes barrières et du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise ;

- Il gère les salariés présentant des symptômes de la Covid-19 et aide à retracer son parcours pour repérer les cas contacts. Il collabore avec les autorités sanitaires si elles venaient à être contactées dans le cadre du « contact-tracing ».

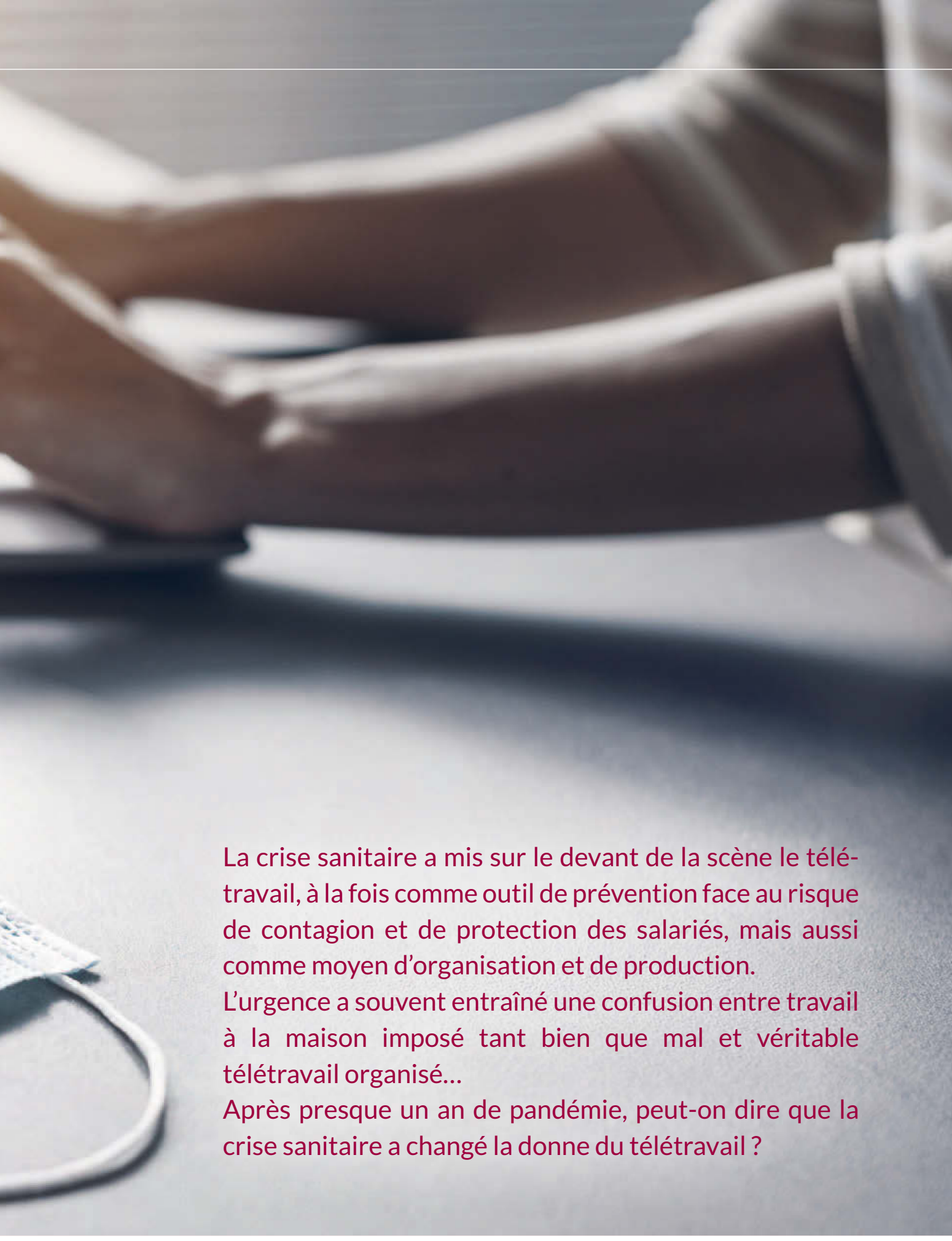
Parallèlement, le référent Covid suit régulièrement la réorganisation du travail pour adapter sa démarche et ses mesures aux évolutions de son entreprise. A ce titre, il participe à l'actualisation du Document Unique des Risques Professionnels (DUER) car ce document doit être mis à jour du risque Covid-19. Surtout, le référent est l'interlocuteur privilégié des salariés pour répondre à leurs interrogations et à leurs craintes…

Le référent Covid est-il responsable juridiquement ?

La mission du référent Covid n'existe pas en tant que telle dans la réglementation. De ce fait, la désignation du référent n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité lequel demeure le seul responsable au titre de son obligation générale de prévention de la santé et de la sécurité de ses salariés. En cas d'action pénale, la responsabilité du référent Covid pourrait être recherchée dans l'hypothèse où il se serait vu confier une délégation de pouvoir par son employeur. En droit du travail, une fois la mission définie du référent au sein de l'entreprise, cette mission devient contractuelle vis-à-vis de l'employeur. Le référent doit dès lors respecter les consignes qui lui sont données ce qui revient pour lui à s'exposer à des sanctions disciplinaires en cas de manquement à ses obligations !

Le rôle et les missions confiées au référent Covid sont importantes aussi bien pour la protection des salariés que pour la continuité de l'activité de l'entreprise. Le législateur doit donc se pencher sur la nécessité de mieux délimiter son cadre juridique (modalités de désignation, rôle, responsabilités…).

Le télétravail en urgence



La crise sanitaire a mis sur le devant de la scène le télé-travail, à la fois comme outil de prévention face au risque de contagion et de protection des salariés, mais aussi comme moyen d'organisation et de production.
L'urgence a souvent entraîné une confusion entre travail à la maison imposé tant bien que mal et véritable télétravail organisé…
Après presque un an de pandémie, peut-on dire que la crise sanitaire a changé la donne du télétravail ?

Alors qu'en 2017 seulement 3 % des salariés télétravaillaient au moins 1 jour par semaine, le télétravail a concerné 34 % des salariés durant le confinement de mars à mai 2020 et plus de 25 % entre novembre et fin décembre 2020… En temps normal, le télétravail s'effectue la plupart du temps à temps partiel, la majeure partie de l'activité s'exerçant dans les locaux de l'entreprise. Il faut en effet veiller à ce que le télétravail ne coupe pas le salarié de son environnement professionnel, et de ses interactions avec le collectif, sinon il peut devenir une source de risque psychosocial (***lire plus loin***). Avec la crise sanitaire, les notions de volontariat et de temps partiel ont été plus que bousculées puisque les circonstances n'ont pas permis l'anticipation nécessaire à un déploiement serein du télétravail. L'urgence a souvent contraint entreprises et salariés à s'organiser tant bien que mal, et le télétravail, souvent à temps complet, a parfois été plus vécu comme une contrainte que comme un choix. Certains salariés ont souffert d'isolement et ont assuré leurs missions avec des ordinateurs et des téléphones personnels, sans savoir si leur mode de fonctionnement était le bon. Les moins expérimentés ont plus mal vécu le manque d'encadrement que ceux qui avaient plus d'ancienneté, lesquels ont parfois souffert de l'accélération digitale de leur activité, sans y avoir été forcément préparés. Pour tous, le télétravail, dans des conditions que l'on pourrait qualifier d'extrêmes, est apparu comme une nouvelle donne qui nécessitait un cadre plus rigoureux, et un dialogue social spécifique, pour harmoniser les situations individuelles et collectives. À ce sujet, le 26 novembre 2020, les partenaires sociaux (MEDEF, CPME, U2P, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC) ont finalisé un Accord National Interprofessionnel (ANI) portant sur le télétravail, basé notamment sur le double volontariat. Il s'agit davantage d'un code de bonne conduite entre employeurs et salariés, autour d'un sujet de société qui voit nos habitudes de travail changer en profondeur, sur fond de risque pandémique.

L'environnement du télétravail

• De quoi parle-t-on ?

Le télétravail « désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication » (article L.1222-9 du code du travail). Le télétravail est un mode d'organisation du travail qui, par nature, n'a pas vocation à être imposé, mais bien

Interview
Xavier de Mazenod
Fondateur
Zevillage.net

« La confiance est la clé d'un télétravail performant ! »

Agir Mag : Le « confinement » donne-t-il une idée fausse du télétravail ?

Xavier de Mazenod : On a en effet assisté à un phénomène de dénigrement du télétravail dès le premier confinement, par méconnaissance de la nuance entre mesure sanitaire d'urgence et travail à distance sur base de volontariat, qui est la vraie définition du télétravail. La majorité des salariés et des employeurs l'ont associé à des conditions de travail dégradées, dans des appartements qui n'étaient pas prévus pour une activité professionnelle soudaine, avec du matériel inadapté et un environnement peu propice à la concentration. L'anticipation n'a pas été vraiment meilleure lors du deuxième confinement, même si un certain nombre d'entreprises ont commencé à formaliser des accords de télétravail. Le temps de la transformation culturelle est plus long que celui de l'urgence sanitaire alors même que près de 80 % des collaborateurs exprimaient, à cette période, leur souhait de poursuivre en partie leur activité à distance après la pandémie.

Agir Mag : Globalement, la crise sanitaire marque-t-elle une nouvelle donne pour le télétravail ?

X.d-M : Les salariés ont clairement pris goût à une forme de travail hybride, en général sur le modèle de 2 à 3 jours de télétravail par semaine. Un rythme qui permet de conserver le lien social et la cohésion d'équipe tout en aménageant des périodes consacrées à des missions plus solitaires, qui requièrent du calme, à domicile. C'est valable pour tous les secteurs, y compris dans la production où un chef d'atelier sera par exemple beaucoup plus efficace s'il peut dédier une journée entière à ses tâches administratives chez lui, sans que cela nuise à l'activité de l'usine. On s'est aperçu que le télétravail n'était pas synonyme de ruine annoncée de l'économie, et qu'il ne faisait que la déplacer. Il suffit de voir le nombre d'entreprises qui réorganisent désormais leur activité, en rendant des espaces de bureaux devenus inutiles.

Agir Mag : Quelles sont les bonnes pratiques aujourd'hui reconnues ?

X.d-M : La clé est de laisser le salarié choisir lui-même le format qui lui convient le mieux. Il est clair que ce principe repose sur la confiance, et fonctionne mieux si le schéma managérial n'est pas vertical, avec une activité en silo et des chaînes de décisions pyramidales. Les organisations qui évaluent leurs collaborateurs sur la qualité du travail rendu s'en sortent mieux que celles qui fonctionnent sur le modèle de l'autorité et du contrôle purs. Or, la confiance ne se décrète pas, et c'est sur la culture managériale qu'il faut agir pour réussir à transformer en profondeur la culture d'entreprise. Il faut être conscient que nous assistons à un changement de paradigme radical. Notre fonctionnement est encore très souvent hérité du 19ème siècle, où l'on travaillait sur son lieu de production. On s'affranchit désormais de cette contrainte, et on en mesure aujourd'hui l'efficacité. Parallèlement à cette tendance, le contexte environnemental et sociétal modifie en profondeur les critères de mobilité : les gens travaillent aussi bien en co-working que dans les transports ou des tiers-

lieu. Il est donc important que le télétravail ne reproduise pas le schéma ancien, avec des réunions zoom qui durent 3 heures et un contrôle des tâches exclusivement lié à la durée de connexion…

Agir Mag : Que devient le rôle et la mission des managers « à distance » ?

X.d-M : Il évolue vers la confiance, en prenant davantage en compte les besoins et les usages des collaborateurs selon qu'ils travaillent depuis leur domicile, au sein de l'entreprise ou en déplacement. La notion d'équipe reste solide, même si le management est plus individuel, avec une empathie plus marquée : avec le télétravail, les cadres doivent s'assurer que leurs salariés aient des conditions d'exercice satisfaisantes. On n'est plus dans le tout collectif ; c'est ainsi qu'il faut aussi adapter les fonctions aux outils et apprendre à diriger par objectifs. C'est un changement culturel important, mais c'est aussi un enjeu de mieux-être et d'efficacité accrue, qui bénéficiera à la performance des entreprises, quelle que soit leur taille et leur secteur.

à s'organiser de manière anticipée et concertée. Pour être pertinent, il doit être « sur-mesure » puisqu'il s'appuie sur une approche flexible du droit par les acteurs qui le mettent en œuvre : employeur, salarié et représentants du personnel. Son objectif initial est d'offrir au salarié, volontaire, de travailler différemment, dans un cadre jugé adapté à sa mission, avec des moyens juridiques et matériels qui lui permettent d'exécuter efficacement sa prestation en veillant à conserver sa productivité. Dans ce cadre, les coûts liés au télétravail sont identifiés et pris en charge dans des conditions préalablement fixées entre les parties concernées.

• *Cadre légal et circonstances exceptionnelles*

L'accord du 26 novembre dernier pose les règles élémentaires d'un fonctionnement se voulant harmonieux et égalitaire du télétravail. Ce cadre est d'ailleurs plus un ensemble de bonnes pratiques qu'une obligation légale (l'accord est dit « non contraignant ») : les dirigeants et les représentants du personnel gardent une latitude importante pour définir, eux-mêmes, leur propre accord d'entreprise, selon la nature de leur activité et les contraintes spécifiques de leur environnement. C'est une base à partir de laquelle les partenaires sociaux pourront construire leurs accords de branches ou d'entreprises. L'objectif était de passer en revue la plupart des questions qui touchent au télétravail, de manière à répondre aux interrogations des employeurs et des salariés, tant la frontière est parfois ténue entre obligation, incitation et indécision. Parfois, le télétravail est vécu comme pénalisant par les salariés, parfois c'est au contraire l'entreprise qui le considère préjudiciable à son activité. Le télétravail, s'il n'est pas préparé et encadré, peut s'avérer une source de stress, avec des dérives en matière de comportements : addictions, rupture du lien social, sentiment d'isolement. Autant d'effets, constatés dès le premier confinement, qui ont un impact sur la santé mentale des télétravailleurs et la performance des organisations.

• *Une évolution des mentalités*

L'amplification du télétravail, subite et un peu désordonnée, a mis en évidence certains facteurs positifs quant à la capacité d'adaptation des organisations et des salariés (***lire l'interview de Xavier de Mazenod***). On constate une forme de maturité dans la mise en place d'un système qui donne plus d'autonomie et de responsabilisation aux collaborateurs et qui, par ricochet, favorise la délégation de la part des dirigeants. Les entreprises n'ont d'autre choix que de se réinventer face à ce risque pandémique, fait pour durer et qui, potentiellement, pourrait se reproduire si l'on en croit les spécialistes du changement climatique et des bouleversements qu'il entraîne dans nos sociétés industrielles. L'accord du 26 novembre 2020 a donc le mérite de poser les bases de ce qui pourrait être une refondation durable de notre façon de travailler, dans une forme un peu hybride, qui alternerait activité présentielle et travail à distance.

• *Un enjeu global de cohérence*

Le défi est important : si le télétravail révolutionne nos habitudes quotidiennes et la solidité des systèmes d'information, dont la sécurité numérique, il a un impact profond sur le mode de fonctionnement des personnes entre elles. Quelle cohésion d'équipe reste possible alors que l'on se voit peu, ou pas, ou par écran interposé ? Quelle communication interne doit-on privilégier ? Quelle prévention des risques psycho-sociaux est valable sans diagnostic de proximité ? Les organisations doivent s'emparer de ces sujets pour les traiter, en concertation avec les salariés et les partenaires sociaux : le dialogue social est en effet le meilleur des leviers pour

© Photos : GREENWICH AVOCATS

Interview
Stéphane Laubeuf & Alexandre Barbotin
Avocats Fondateurs
GREENWICH AVOCATS

« Délimiter précisément les contours juridiques du télétravail… »

Agir Mag : Quelle est la différence entre le télétravail et le travail à domicile ?

Stéphane Laubeuf : Le télétravail est défini par le code du travail comme une forme d'organisation du travail par laquelle une partie de l'activité est effectuée volontairement par un salarié, hors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il diffère en cela du travail à domicile qui est considéré, dans le cadre légal, comme une activité extérieure à l'entreprise, rémunérée de façon forfaitaire, qui peut s'exercer seul ou avec son conjoint, ses enfants ou un auxiliaire. Dans le premier cas, le télétravail est une alternative. Dans le second cas, c'est un mode de fonctionnement contractuel. La grande différence réside dans le type de rémunération : le télétravailleur perçoit une rémunération fixe correspondant à une durée de travail déterminée contractuellement, alors que le travailleur à domicile perçoit une rémunération forfaitaire pour la mission confiée, sans référence à une durée de travail. C'est le cas d'un traducteur payé un montant fixe par page traduite, indépendamment du temps passé, cette mission pouvant être épisodique, irrégulière, voire se limiter à une seule tâche.

Agir Mag : Comment l'employeur peut-il contrôler le temps de travail et la productivité ?

Alexandre Barbotin : Le télétravail repose surtout sur un contrat de confiance dans la mesure où le contrôle du temps de travail réellement effectué se fera par rapport au régime auquel le salarié est soumis et à son degré d'autonomie, en fonction de son statut. Ce contrôle s'effectue donc à partir d'un référentiel clair, basé sur une durée hebdomadaire ou mensuelle, calculée en heures ou en forfait jours. Le contrat de travail ne subit aucune modifica-

tion quant à la durée de travail ou au niveau opérationnel, fonctionnel et hiérarchique. Si une charte de télétravail existe, assortie éventuellement d'un accord collectif et d'avenants individuels, le contrôle se base sur 4 points : des plages horaires où le salarié est joignable et connecté, un reporting régulier de l'activité, les alertes vis-à-vis de la hiérarchie en cas de difficulté et la production de travail effectivement fourni.

Pour que le fonctionnement soit fluide, il est important que les modalités d'exécution du télétravail soient définies en amont, ce qui permet à l'employeur comme au salarié de s'y référer s'ils ne sont pas satisfaits du résultat et des conditions. Mesurer le temps est une chose, jauger la productivité en est une autre, notamment dans le cas de prestation intellectuelle en situation de télétravail. La quantité n'est pas une mesure suffisante puisque la productivité se définit comme la capacité d'un collaborateur à réaliser la mission confiée, selon ses connaissances et son niveau d'expérience, dans un délai imparti et grâce à des moyens donnés pour atteindre un objectif. L'entreprise devra en retour veiller à respecter ses obligations en termes de repos et de droit à la déconnexion, et faire en sorte que l'encadrement fasse appliquer ces règles à l'ensemble des collaborateurs, dans un souci d'équité. L'idéal est de rédiger une charte ou un accord qui encadre le dispositif, et détermine précisément les outils et les processus mis en œuvre pour parvenir à un résultat concret et partagé par tous. Des actions de formation pour les cadres, chargés de l'application de ces règles, sont utiles afin de créer un environnement cohérent et structuré.

Agir Mag : Les « circonstances exceptionnelles » peuvent-elles imposer « du » télétravail ?

S.L : La loi autorise le recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles. L'article L 1222-11 du Code du travail vise en particulier les menaces d'épidémie avec, en filigrane, l'objectif de permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et de garantir la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Le télétravail est alors considéré comme un simple aménagement des conditions de travail, qui peut être imposé par l'entreprise. L'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » cherche à anticiper ce genre de circonstances ; il incite les acteurs concernés à intégrer des mesures prévisionnelles spécifiques dans l'accord ou dans la charte de télétravail.

Agir Mag : Quelles sont les règles pour caractériser un accident du travail en télétravail ?

A.B : La reconnaissance d'un accident du travail ne dépend ni du salarié, ni de l'entreprise, mais de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) qui, sur la base des informations recueillies dans le cadre de son enquête, dira si l'accident survenu est un accident du travail, survenu pendant le temps d'activité professionnelle et sur le lieu de travail. Le fait que le salarié travaille depuis chez lui ne pose pas de difficulté en soi : il peut être victime d'un accident du travail en télétravaillant, notamment lorsque l'accident résulte d'un défaut d'ergonomie de l'outil de travail. L'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 prévoit d'ailleurs que la présomption d'imputabilité en matière d'accidents de travail s'applique dans le cadre du télétravail « malgré les difficultés de mise en œuvre pratique » qu'elle occasionne. Le salarié étant le seul témoin de ce qui lui est arrivé, cette situation pourra conduire l'employeur à formuler des réserves, dans le cadre de la déclaration de l'accident, auprès de l'Assurance maladie. Dans ce contexte, la CPAM mènera son enquête sur la base des seules déclarations du salarié, à charge pour elle de déterminer que l'accident n'est pas de nature domestique.

aboutir à un accord collectif cohérent à chaque organisation (***lire l'interview d'Anne-Sophie Boissenin***).

Les inconvénients et les risques du télétravail

• Le télétravail contraint

On l'a vu lors des confinements successifs en 2020 : le télétravail peut être contraint, si les circonstances sanitaires l'exigent : il passe alors du statut de pratique épisodique à celui d'un moyen indispensable pour assurer la bonne fin des activités de l'entreprise. Une nuance qui change tout en termes d'équité entre les différentes catégories de salariés. Parmi les sujets sensibles, la question des frais engagés par le salarié en télétravail, dans le cadre de sa mission pour l'entreprise : qu'est-ce qui est pris en charge ou, au contraire, quels frais ne le sont plus du fait des cessations de déplacement ? Quelle mobilité est toujours possible alors qu'il n'y a plus d'appartenance physique à un bureau ou à une région ? Sur quels critères réaliser les entretiens annuels de performance ? Quels outils numériques sont proposés aux salariés pour maintenir le lien avec leurs collègues et l'entreprise ? Autant de questions inédites qui, on le voit, nécessitent un dialogue social sans ambiguïté, basé sur la transparence et l'analyse des risques (***lire l'interview d'Alexandre Barbotin et Stéphane Laubeuf***).

• Le risque psychosocial

On observe un risque de délitement de la communauté de travail, résultant d'une part des modalités différentes d'exercice de l'activité par les salariés (postes ou salariés pouvant télétravailler et ceux dont la présence est requise…), et d'autre part de la distanciation des rapports sociaux, voire de perte du lien social, inhérentes à l'utilisation des outils de communication à distance… Les périodes de confinement ont montré l'apparition de troubles chez certains salariés soumis à l'isolement mais aussi aux conduites addictives (***lire article pages 44-45***).

• Le risque « physique »

L'entreprise ne pouvant plus maîtriser l'environnement de travail ou vérifier l'application des consignes de sécurité, le risque physique peut augmenter. Cela peut concerner par exemple l'ergono-

Interview Anne-Sophie Boissenin

Référente communication Direction Santé et QVT FRANCE TELEVISIONS

« La méthodologie facilite le dialogue social»

Agir Mag : Quels sont les principes directeurs de votre accord sur le télétravail ?

Anne-Sophie Boissenin : France Télévisions travaille depuis 2017 sur les nouvelles formes d'organisation du travail, qui intègrent notamment la question du télétravail. Un accord sur la qualité de vie au travail et la qualité du travail au quotidien, conclu à cette époque avec les représentants du personnel, prévoyait déjà un certain nombre de dispositions pour faciliter le télétravail et le travail à distance. La crise sanitaire n'a fait qu'accentuer la nécessité de travailler à un accord spécifique au télétravail, en distinguant bien le télétravail « imposé » en cas de circonstances exceptionnelles et le télétravail choisi en situation « normale ». Celui-ci est en cours de négociation et devrait être signé prochainement. Notre principe directeur est celui de la concertation avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise, en y associant des experts extérieurs qui apportent des éclairages sur des sujets comme l'ergonomie, la sociologie des organisations ou la prévention des risques professionnels. L'approche est pluridisciplinaire, pour garantir une vision globale des différents aspects liés au télétravail. C'est aussi un moment d'échange qui permet à tous de construire des points d'accord en ayant pesé le pour et le contre de toutes les situations.

Agir Mag : Quelle est la place du dialogue social dans la négociation ?

A-S.B : Elle est prépondérante ; c'est un préalable incontournable à nos accords successifs. Le fait de travailler en ateliers préalables à la négociation, qui réunissent managers, collaborateurs, membres des ressources humaines, représentants du personnel et experts, favorise la recherche du consensus. Nous avançons plus en profondeur sur ces bases participatives, et gagnons en maturité dans notre réflexion collective ; c'est indispensable pour accompagner les grandes évolutions de France Télévisions, notamment sur le plan de la transformation numérique.

Agir Mag : Comment les salariés expriment-ils les avantages et les inconvénients du télétravail ?

A-S.B : Lors des réflexions issues des expériences de télétravail normal comme de télétravail imposé par la crise sanitaire, la plupart ont exprimé leur satisfaction sur le plan du confort, de la concentration et d'une fatigue moindre liée à la suppression des temps de transport. Pour lutter contre le risque d'hyperconnexion, nous avons établi des principes en période de confinement qui déconseillent par exemple les visioconférences avant 9h et après 18h. Pendant la crise, nous avons également édité un livret de fiches conseils sur le travail à distance, pour créer une culture et des réflexes communs.

Agir Mag : Quels sont les bénéfices et les risques du télétravail perçus par les DRH ?

A-S.B : Nous avons toujours veillé à fournir des outils aux collaborateurs : des ordinateurs mais aussi des guides de mise en œuvre du télétravail pour le salarié comme pour le manager, des échanges de bonnes pratiques ou des webinaires sur les postures, la gestion du temps d'écran ou encore l'ergonomie du poste de travail. Des collaborateurs bien accompagnés sont plus autonomes, plus épanouis et plus efficaces. Le risque serait de ne pas adapter les modalités de télétravail aux différentes activités des collaborateurs. Enfin, il est important que le télétravail soit encadré afin de préserver les collectifs de travail…

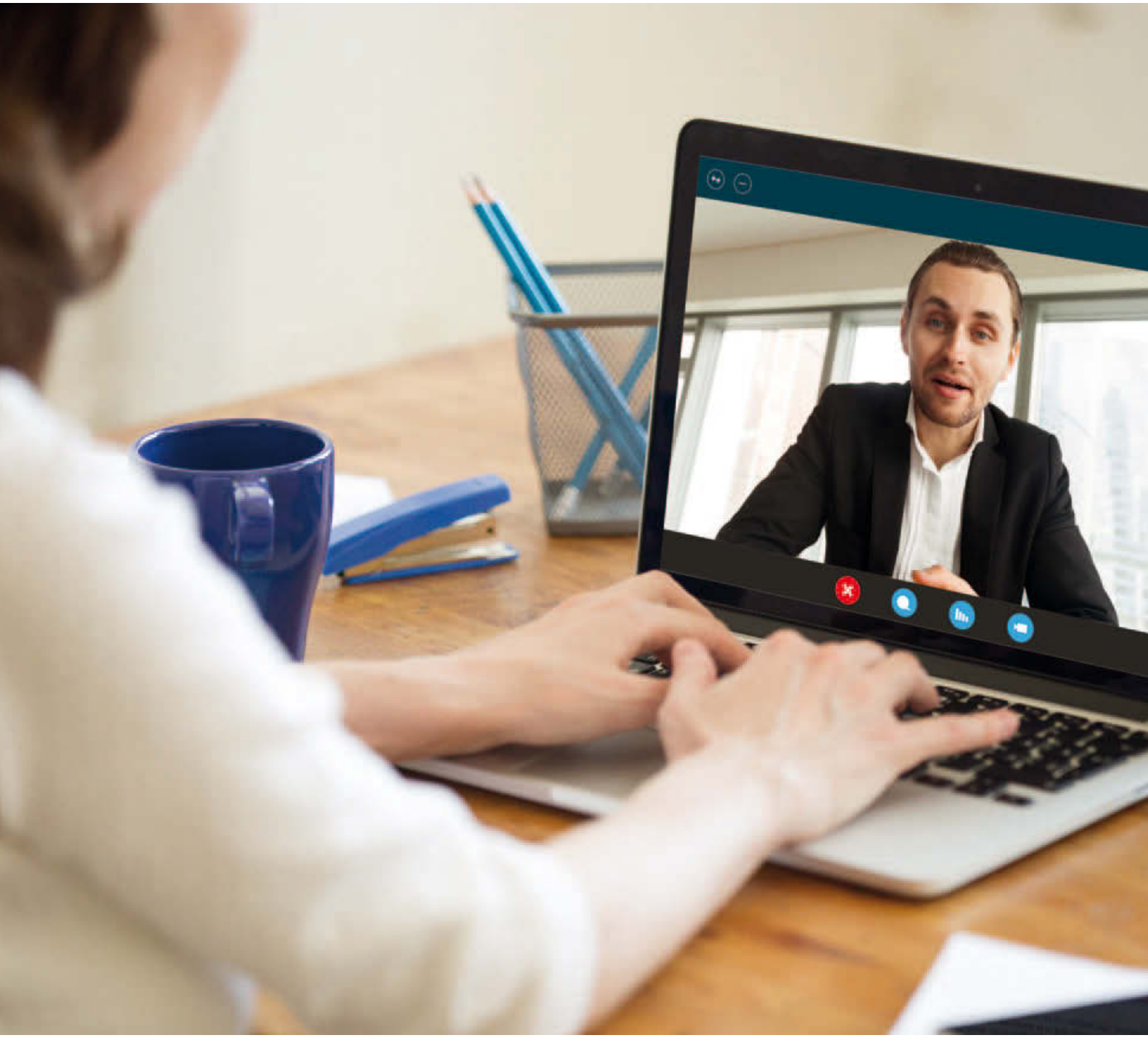
mie de l'espace de travail, un matériel inadapté, les gestes et postures ou encore les normes électriques mais aussi une mauvaise alimentation…

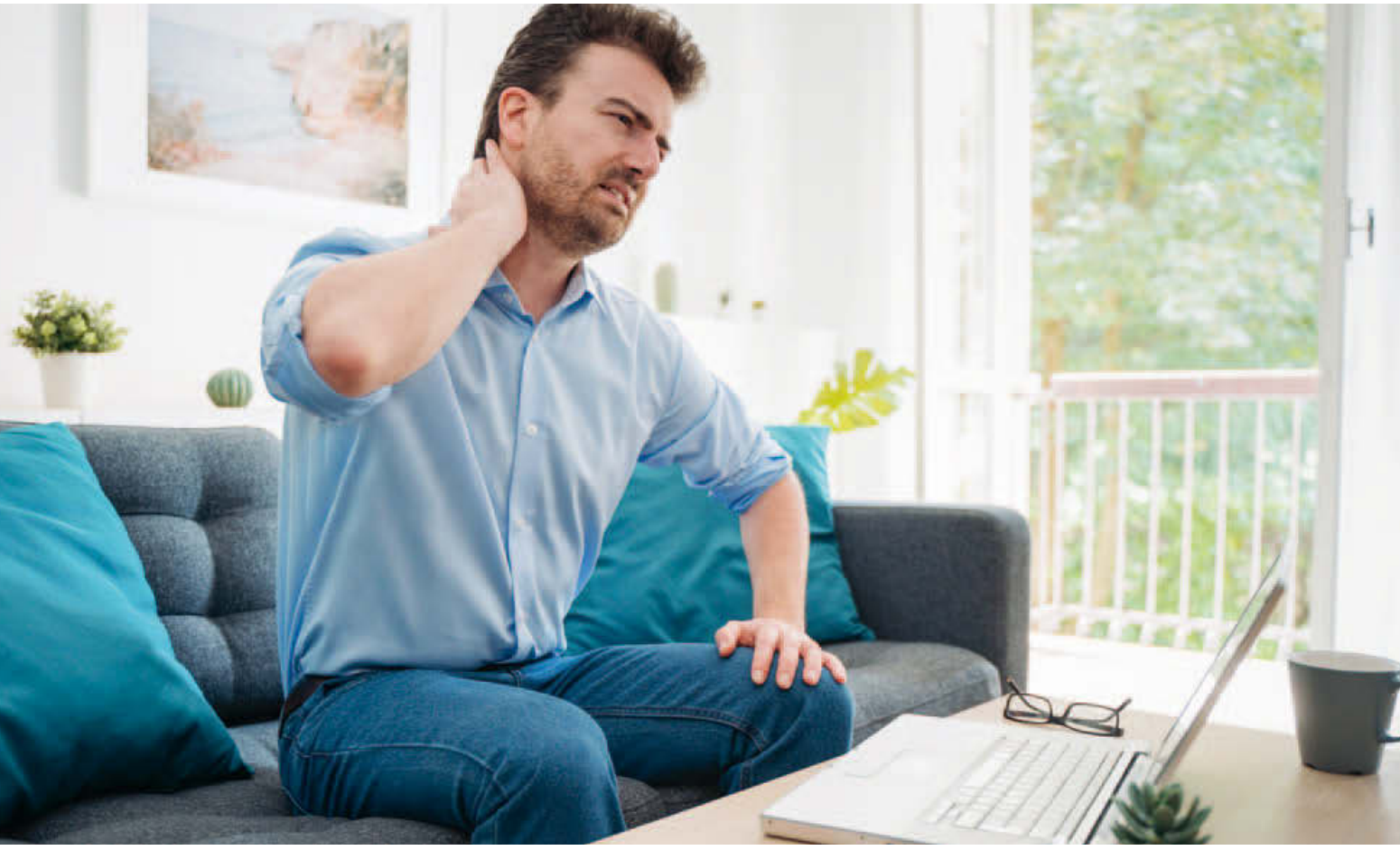
• *Les limites du virtuel*

Les réunions virtuelles sont devenues une « norme » et posent la question de l'amplitude horaire dans laquelle elles s'inscrivent et, indirectement, du droit à la déconnexion. Si les rassemblements virtuels, pour entendre les messages stratégiques de la direction ou organiser une réunion d'équipe, sont indispensables pour entretenir la culture d'entreprise, qu'en est-il des points informels de fin de journée pour célébrer, par exemple, un événement ? Quand s'arrête le travail, et surtout, à quelle heure ? De plus en plus de salariés se plaignent de l'omniprésence de la caméra et d'une sensation d'être prisonniers d'un œil digital, qui ne laisse plus aucune place à l'improvisation ou au relâchement momentané. Certains évoquent même le sentiment d'être surveillés, et que le moindre de leur geste, ou la plus petite interruption, peut être perçue comme une démotivation.

• *L'émergence d'inégalités…*

Une alerte particulière concerne la distinction entre les cadres des bureaux et les ouvriers ou les employés sur le terrain ou en usine : le télétravail ne les touche





pas de la même manière. Les premiers sont habitués à ce fonctionnement, qui n'a fait que se généraliser mais auquel ils étaient déjà accoutumés. Alors que les seconds le subissent davantage, en y voyant une nouvelle fracture sociale entre « cols blancs » et « cols bleus », source d'inégalités et d'insatisfaction.

• *L'autonomie en question(s)*

Le télétravail engendre de facto une autonomie accrue des salariés qui l'exercent… Plus d'autonomie signifie aussi plus d'autocontrôle, c'est-à-dire la capacité de l'individu à contrôler ses propres actions et à savoir gérer son temps. C'est un corollaire à ce que l'autonomie soit un levier d'engagement, associé à une plus grande satisfaction du travail.

Organiser le télétravail : les bonnes pratiques

• *Contenu de l'accord ou de la charte*

L'accord ou la charte doit a minima définir les objectifs sociaux et d'organisation du télétravail dans l'entreprise (contrôle du temps de travail, régulation de la charge de travail, jours et plages horaires de travail, équipements et outils informatiques, etc.), dans une approche individuelle et collective, les activités éligibles au télétravail et les impacts sur les emplois concernés…

• *Repenser l'organisation du travail*

L'entreprise gagnera à redécouper son activité pour définir la proportion de télétravail et sa répartition, en accord avec les intéressés bien sûr. C'est l'employeur qui fixe les périodes de télétravail en fonction des missions à accomplir, en veillant bien à être très précis sur les plages horaires des salariés, les périodes d'alternance entre télétravail et activité dans l'entreprise, ainsi que les éventuels roulements.

• *Actualiser le Document Unique d'évaluation des risques*

Travailler au domicile ou en co-working a un impact sur les risques professionnels, qui ne sont plus forcément adaptés aux normes de sécurité en vigueur dans l'entreprise. Qu'ils soient moindres ou au contraire amplifiés, il est important d'évaluer les risques liés au télétravail, et de les inclure dans le Document Unique.

• *Faire évoluer le(s) mode(s) de management*

Le télétravail n'a pas d'incidence sur le rôle de l'encadrement, qui consiste à accompagner, encourager, aider à atteindre des résultats. En revanche, la distance nécessite des ajustements pour faire connaître les nouvelles règles en vigueur en matière de mesure de la performance et de droit à la déconnexion, pour protéger la frontière entre vie privée et vie professionnelle.

• *Redéfinir les critères d'évaluation*

Ce point mérite qu'on s'y arrête particulièrement, en reprécisant les critères d'efficacité et les résultats attendus lors des périodes de télétravail, si elles diffèrent des conditions habituelles de productivité. ■

CRAMIF
Assurance Maladie d'Ile-de-France

MAÎTRISONS ENSEMBLE VOS RISQUES PROFESSIONNELS

>>

Nos missions

- Conseiller les entreprises pour les aider à préserver la santé des salariés et à assurer leur sécurité.
- Calculer et notifier les taux de cotisation des accidents du travail et des maladies professionnelles des entreprises.
- Contribuer à l'indemnisation des victimes de pathologies professionnelles.

UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE D'EXPERTS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL au service des entreprises d'Ile-de-France

CRAMIF
Direction Régionale
des Risques Professionnels
17-19 place de l'Argonne
75019 PARIS

Tél. : 01 40 05 38 19

www.cramif.fr

Sécurité sociale
L'Assurance Maladie
RISQUES PROFESSIONNELS
Ile-de-France

Covid-19 et conduites addictives

Depuis le premier confinement, l'isolement au travail, l'augmentation des objectifs ainsi que la charge de travail ont joué un rôle dans l'augmentation des consommations de substances psychoactives…

… C'est ce que montre l'enquête publiée le 19 novembre dernier par la MILDECA et ses partenaires - ANSES, Anact, INRS, OFDT, Santé Publique France et le COCT* - auprès d'environ 4 000 salariés et agents publics sur la période écoulée depuis le 1er confinement. Il éclaire sur l'évolution des conditions de travail, des consommations de substances psychoactives (tabac, cigarette électronique, alcool, cannabis, médicaments psychotropes) des travailleurs et permet d'envisager les mesures à favoriser pour améliorer la prévention en période de crise épidémique.

Stress, isolement, état de santé

Si plus des trois quarts des travailleurs (à distance ou sur site) portent un regard globalement positif sur la période écoulée, un nombre non négligeable d'entre eux déclare un stress accru, un sentiment d'isolement ou encore une dégradation de leur état de santé :

- 31 % des personnes interrogées ont ressenti un sentiment d'isolement par rapport à leurs collègues de travail ;
- 34 % ont ainsi vu leur niveau de stress augmenter par rapport à la période précédant le confinement (en particulier les personnes ayant vu leur charge de travail, leurs horaires, ou leurs objectifs de performance augmenter, les personnes souffrant d'isolement au travail) ;
- 13 % ont déclaré un état de santé dégradé (en particulier les agents de la fonction publique hospitalière, les travailleurs qui ont ressenti un sentiment d'isolement par rapport à leurs collègues de travail et ceux dont la charge de travail a été plus importante).

Être en télétravail ou en travail sur site influe peu sur l'aggravation de l'état de santé ou l'augmentation du stress.

Évolutions contrastées des consommations de substances psychoactives

La crise sanitaire s'est traduite par des évolutions de consommations de substances psychoactives à la hausse et à la baisse. Parmi les répondants qui déclarent leur consommation de substances psychoactives en hausse, 75 % estiment que c'est en raison de leurs conditions de travail. Les facteurs liés à la baisse de consommation relèvent, eux, majoritairement de la vie privée :

- Dans les 12 derniers mois (y compris la période de crise sanitaire) l'al-

*__Anact :__ *Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail ;*
__ANSES :__ *Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail ;*
__COCT :__ *Comité d'Orientation pour les Conditions de Travail ;*
__INRS :__ *Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;*
__MILDECA :__ *Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues Et les Conduites Addictives ;*
__OFDT :__ *Observatoire Français de Drogues et des Toxicomanies - Santé Publique France.*

CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL D'OCTOBRE 2019 À SEPTEMBRE 2020

Prévalence des consommations de substances psychoactives

Au cours des 12 derniers mois	Pendant le confinement
1. ALCOOL 65 % des salariés déclarent en avoir consommé	**14 % des salariés ont augmenté leur fréquence de consommation** 18 % l'ont diminuée ou complètement arrêtée
2. TABAC 65 % des salariés déclarent en avoir consommé	**30 % des salariés ont augmenté leur fréquence de consommation** 12 % l'ont diminuée 5 % ont arrêté
3. CIGARETTE ELECTRONIQUE 13 % des salariés déclarent en avoir consommé	**30 % des salariés ont augmenté leur fréquence de consommation** 12 % l'ont diminuée 8 % ont arrêté
4. MÉDICAMENTS *(anxyolitiques, antidépresseurs, sommnifers)* 13 % des salariés déclarent en avoir consommé	**20 % des salariés ont augmenté leur fréquence de consommation** 11 % l'ont diminuée 7 % ont arrêté
5. CANNABIS 5 % des salariés déclarent en avoir consommé	**20 % des salariés ont augmenté leur fréquence de consommation** 30 % l'ont diminuée ou complètement arrêtée

cool est de loin la substance la plus consommée, rapportée par 65 % des salariés et agents ;

- Pendant le confinement, la consommation de tabac, de cigarette électronique et de médicaments psychotropes est en hausse : 30 % ont augmenté leur consommation de tabac, 30 % leur usage de cigarette électronique et 20 % leur consommation de médicaments psychotropes ;

- La consommation globale d'alcool et de cannabis est en baisse : 18 % des travailleurs ont diminué leur fréquence de consommation ou arrêté l'alcool, 30 % pour le cannabis ;

- Les facteurs de hausse de consommation les plus cités sont le sentiment d'isolement par rapport aux collègues (31 %), les évolutions des conditions d'emploi et de travail (29 %) et la charge de travail (26 %) ;

- Les facteurs de baisse de consommations les plus cités sont la volonté de se maintenir en bonne santé (29 %), la qualité du sommeil (28 %), le poids (26 %), le niveau ou la fréquence de l'activité physique (21 %).

Enseignements pour la deuxième vague de Covid-19 et le reconfinement

L'analyse des résultats de cette enquête ouvre plusieurs champs de réflexion et d'actions tant au niveau des employeurs que des pouvoirs publics et partenaires sociaux, sur l'anticipation de l'organisation du travail, ses conditions de réalisation en temps de pandémie ou en période « normale » ainsi que sur la prévention des conduites addictives :

- Elle pointe en premier lieu la nécessité d'agir sur les relations professionnelles et l'organisation du travail pour améliorer les conditions de travail. Il s'agit notamment pour les organisations de soutenir et outiller les managers pour les aider à adapter la charge de travail et les objectifs aux conditions de réalisation de l'activité ainsi qu'aux situations particulières ;

- Elle montre aussi que le contexte nécessite de renforcer le dialogue social dans la période actuelle et plus particulièrement le lien direct entre représentants du personnel et salarié ;

- Les questions de stress et du sentiment d'isolement dans une période anxiogène doivent aussi faire l'objet d'une attention particulière de l'ensemble des acteurs concernés (directions, managers, RH, préventeurs, IRP…) avec l'appui des services de santé ;

- L'attention doit notamment porter sur les facteurs professionnels (conditions et organisation du travail) qui favorisent l'augmentation des conduites addictives identifiées dans l'enquête, en particulier pendant les périodes de confinement ;

- Des messages de prévention doivent par ailleurs être diffusés à tous les salariés et agents. Les personnes en difficultés avec leur consommation doivent faire l'objet d'un accompagnement par les services de santé au travail (consultation à distance si nécessaire).

Le contexte actuel est propice à l'émergence de solutions innovantes en termes de santé au travail et de qualité de vie au travail sous réserve de ne pas se focaliser uniquement sur les risques les plus apparents liés à l'épidémie. ■

Source : MILDECA

COVID-19

LA COVID EST TOUJOURS LÀ !

L'ESSENTIEL POUR ME PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES SUR LES CHANTIERS

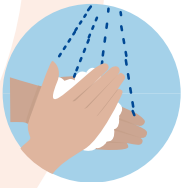
1

Je surveille mon état de santé

2

Je garde les distances

3



Je me lave les mains fréquemment

4

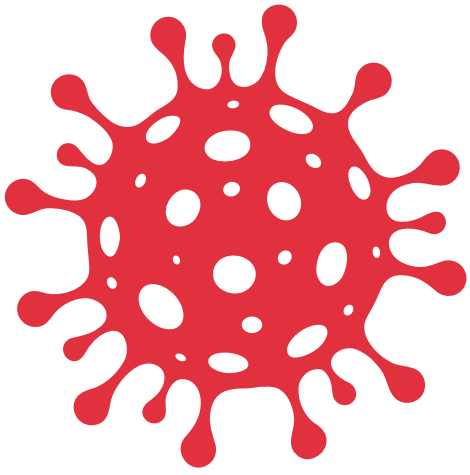
Je porte mon masque autant que possible

5

Je désinfecte matériels et véhicules partagés

6

En pause et lors des repas, j'évite les contacts



Dans ma vie professionnelle et dans ma vie privée, je me protège, je te protège. Je respecte les gestes barrières et j'installe l'application **« tousanticovid »** pour **générer** mon attestation de déplacement, **me déclarer** positif à la Covid-19 ou cas contact et **retrouver les centres de dépistage.**

OPPBTP
Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics

SCANNER pour en savoir+

Version à jour au 2/11/2020 – Ces éléments sont mis à jour régulièrement **sur le site www.preventionbtp.fr**

preventionbtp.fr

Commerces de bouche : nouvelle offre de prévention

Une offre de prévention a été construite par l'Assurance Maladie - Risques professionnels et l'INRS, en collaboration avec les différentes organisations professionnelles des métiers de bouche…

Les boulangers, pâtissiers, confiseurs, glaciers, bouchers, charcutiers, poissonniers, commerces alimentaires de proximité… sont exposés à de nombreux risques professionnels : troubles musculosquelettiques et mal de dos liés aux manutentions manuelles, accidents liés aux chutes et coupures, maladies respiratoires et allergies dues par exemple aux poussières de farine. Les conséquences sur la santé des salariés et sur l'activité de ces commerces sont importantes : plus d'un million de journées de travail perdues par an, difficultés de recrutement dans des métiers parfois en tension, désorganisation du travail. L'Assurance Maladie - Risques professionnels et l'INRS proposent une nouvelle offre de prévention avec des outils opérationnels pour aider les entreprises à prévenir ces risques.

Un outil de diagnostic pour aider les TPE…

Une démarche de prévention efficace débute par la réalisation obligatoire du document unique d'évaluation des risques (DUER). Il permet d'identifier les actions à mener en fonction des activités propres à son entreprise. Pour aider les TPE, un outil de diagnostic des risques professionnels est proposé en ligne. Un questionnaire interactif permet aux entreprises de concevoir leur DUER, et de télécharger un plan d'actions en conséquence. Proposé par l'Assurance Maladie - Risques professionnels et l'INRS, l'outil est hébergé par le site de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail sur ***oiraproject.eu.***

Se protéger de la Covid-19

Les employeurs doivent également prendre en compte les risques liés à la Covid-19 dans leur démarche de prévention des risques professionnels. Là aussi, un outil existe : « Plan d'action Covid-19 ». Il permet à toute entreprise, quel que soit son secteur, d'identifier les mesures opérationnelles pour protéger les salariés de la Covid-19, en complément de l'outil de diagnostic des risques liés aux métiers.

Une aide financière : Métiers de bouche +

La prévention des risques impliquant un investissement financier pour les professionnels de ces métiers, l'Assurance Maladie - Risques professionnels propose également une Subvention Prévention TPE destinée aux entreprises de moins de 50 salariés : Métiers de bouche+. Cette aide financière a pour objectif de réduire les risques liés aux manutentions, aux déplacements, au travail au froid ou à l'exposition aux poussières de farine, en aidant les entreprises concernées à s'équiper. Elle permet de financer jusqu'à 50 % de l'achat de matériel.

Tous ces outils et solutions sont accompagnés d'une série de recommandations et de conseils par métier, que les entreprises peuvent trouver en ligne. Plus d'informations sur ***ameli.fr/commercesdebouche et inrs.fr/commerces-de-bouche.*** ■

Source :
Assurance Maladie – Risques professionnels

Télétravail : préservons nos oreilles !

Plus d'un télétravailleur sur deux déclare être gêné par le bruit et les nuisances sonores sur son lieu de travail.

LES CHIFFRES CLÉS DE L'ÉTUDE

- 53 % des actifs en poste gênés par les nuisances sonores sur leur lieu de travail ;
- Parmi eux, 84 % estiment que le bruit a des répercussions sur leurs comportements (nervosité, agressivité) et 65 % sur l'apparition de troubles auditifs ;
- 57 % des télétravailleurs gênés par les nuisances sonores sur leur lieu de travail ;
- 74 % éprouvent des difficultés à comprendre la parole lors d'échanges collectifs en visioconférence, 73 % au téléphone, 71 % en échanges individuels en visioconférence et 66 % avec leurs proches.

Sensibiliser à l'importance de préserver son audition : c'est la mission que s'est donnée l'association JNA. Notamment lors de la Journée Nationale de l'Audition, elle informe sur les risques auditifs qui nous menacent à tous les âges, notamment sur les lieux de travail. Cette année, l'enquête « Comprendre la parole au travail, un défi ? » menée avec l'IFOP a été bouleversée par la crise sanitaire et ses impacts sur l'organisation des entreprises : un tiers des actifs en poste déclare désormais travailler à distance, contre 25 % en 2019.

Interview
Sébastien Leroy
Porte-parole
Association JNA

« Définir les bonnes pratiques en télétravail »

Agir Mag : Que retenez-vous de cette enquête menée en 2020 ?
Sébastien Leroy : Un actif sur deux déclare être gêné par le bruit et les nuisances sonores sur son lieu de travail. Ce chiffre est proche de celui de 2019. En revanche, nous avons été

surpris de constater que les télétravailleurs étaient autant gênés, voire davantage, que leurs collègues restés en entreprise. Les visioconférences et les appels téléphoniques sollicitent beaucoup l'oreille. Comprendre son interlocuteur demande davantage d'efforts que lors d'échanges directs, car la qualité sonore est moindre et le télétravailleur ne peut pas s'aider du contact visuel pour déchiffrer les messages. Il a donc tendance à augmenter le volume. Or, on sait que volume sonore et stress acoustique sont les ingrédients d'une altération des fonctions auditives…

L'OREILLE TROP SOUVENT NÉGLIGÉE

Depuis 2016, les autorités insistent sur l'importance de prévenir les risques liés au bruit. Beaucoup d'entreprises ont pourtant du mal à considérer les nuisances sonores comme un véritable problème. « *Pendant des décennies, l'approche des troubles auditifs était exclusivement curative : on soignait en cas de surdité, et seuls les secteurs réputés particulièrement bruyants comme l'industrie et le BTP se sentaient concernés*, explique Sébastien Leroy. *Aujourd'hui, on sait que les nuisances sonores existent dans tous les milieux, mais l'idée que la santé auditive est essentielle n'est pas encore intégrée. Les besoins physiologiques de l'oreille sont trop souvent négligés !* » La santé auditive devient peu à peu un élément important pour la qualité de vie au travail. Pour l'association JNA, la lutte contre le bruit est une urgence sociétale mais aussi un enjeu de performance durable dans l'entreprise.

Agir Mag : Tous les âges et tous les secteurs professionnels sont-ils impactés ?

S.L : L'écart se réduit entre les secteurs d'activité. Les travailleurs du BTP évoquent davantage de troubles auditifs, mais 82 % des cadres et des professions intellectuelles affectés par les nuisances sonores estiment qu'elles nuisent à la qualité de leur travail, ainsi que 78 % des salariés dans le secteur administratif. L'enquête révèle également que les jeunes (moins de 34 ans) sont les plus sensibles à cette gêne du bruit. C'est une information importante, car ces générations considèrent le confort auditif comme un critère de la qualité de vie au travail, et peuvent envisager de quitter leur entreprise pour ce motif. Prendre soin et préserver l'oreille de ses salariés est donc un véritable enjeu de fidélisation !

Agir Mag : Quelles sont les conséquences de cette gêne auditive dénoncée par plus d'un actif sur deux ?

S.L : Le stress acoustique rend les informations envoyées au cerveau par notre oreille plus difficilement décodables. Il provoque donc de la fatigue, de la nervosité et des difficultés de concentration. Une étude menée en 2019 estimait à 30 minutes par jour le temps de productivité perdu à cause du bruit. Cela représente 23 milliards d'euros de perdus ! La gêne auditive va également impacter la qualité des relations humaines. Le stress qu'elle provoque est un facteur de risques psychosociaux, mais aussi de risques cardiovasculaires. Enfin, le bruit et les nuisances sonores font vieillir prématurément notre oreille, provoquant parfois acouphènes ou surdité.

Agir Mag : Que recommandez-vous aux télétravailleurs pour préserver leur santé auditive ?

S.L : Nous leur conseillons de ne pas porter de casque ou d'écouteurs trop longtemps et d'alterner avec les enceintes. Il est aussi essentiel d'accorder à son oreille des temps de récupération, de silence, au moins équivalents à ceux pendant lesquels nous sommes exposés aux nuisances sonores. Dans notre société, le bruit est associé au dynamisme et à la vie, alors que le silence évoque l'angoisse, voire la mort. Or, le silence est indispensable à notre santé ! Les moments de calme sont aujourd'hui trop rares : on passe d'un environnement bruyant au travail à la radio dans la voiture, puis à la télévision à la maison… Un Français sur cinq s'endort avec un casque sur les oreilles, et pas seulement les adolescents ! En s'accordant des temps de récupération en silence, on obtient rapidement des effets positifs : les maux de tête disparaissent, la fatigue s'estompe et la concentration est plus facile. Enfin, s'agissant du télétravail, les partenaires sociaux devront définir les bonnes pratiques pour limiter l'impact de ce mode de travail sur notre santé auditive. Les employeurs devront notamment investir dans du matériel de qualité pour l'écoute, par exemple des casques couvrants avec réducteurs de bruit. ■

« La Pelle du Cœur »

© Photo : La pelle du cœur

S'engager dans un projet solidaire n'est pas réservé aux grandes structures : la preuve...

© Photo : La Pelle du Cœur

Les petites entreprises ont rarement le temps et les moyens de s'impliquer dans des projets solidaires et philanthropiques. TPI Location, entreprise familiale d'une trentaine de salariés spécialisée dans la location de matériel de travaux publics, a pourtant décidé de s'engager dans le mouvement Movember (***lire encadré***), qui lutte contre les maladies masculines.

3 questions à
Marie-Hélène Bernard
Présidente
TPI Location

« Un projet fédérateur et précieux ... »

Agir Mag : Pourquoi avoir décidé de participer à la lutte contre les maladies masculines ?

Marie-Hélène Bernard : Suite à la première vague de Covid-19, des médecins en cancérologie ont tiré la sonnette d'alarme sur la baisse des dépistages et les retards de prise en charge des malades dus à la crise sanitaire. Nous avons été touchés par cette alerte et avons donc décidé de participer à la lutte contre le cancer. La santé est un domaine qui concerne tout le monde et n'épargne personne. Nous avons décidé de cibler notre action sur les cancers masculins, car nos collaborateurs et nos clients sont majoritairement des hommes jeunes. On en parle peu, mais les cancers de l'homme (prostate et testicules) touchent 7 cas pour 100 000 par an et sont fréquents chez les hommes de 20 à 35 ans.

Agir Mag : Comment avez-vous associé vos collaborateurs à cette initiative ?

M-H.B : Nous avons pris la décision collectivement. Imposer un projet décidé par la direction n'est pas une bonne solution pour qu'il soit porté par tous. Mes collègues se sont révélés enthousiastes à l'idée de s'investir dans la lutte contre le cancer. Cela a aussi été l'occasion d'aborder ce sujet tabou ensemble, et de découvrir que telle ou telle personne a déjà été confrontée à un cancer masculin dans son entourage. Nous avons donc décidé de repeindre une de nos mini pelles en violet, la couleur utilisée pour sensibiliser au cancer. À chaque location, nous nous engageons à reverser un pourcentage de notre bénéfice au Centre régional de lutte contre le cancer Jean-Perrin à Clermont-Ferrand. Nos clients peuvent également faire des dons. L'objectif est double : financer la recherche et sensibiliser nos clients à ces maladies parfois taboues.

Agir Mag : Comment ce projet est-il accueilli par vos clients ?

M-H.B : C'est une initiative rare, voire une première dans notre secteur. Ils ont d'abord été surpris par la couleur violette inédite, mais le projet leur plaît. Beaucoup découvrent les chiffres des cancers masculins en France et sont surpris d'apprendre que leur nombre augmente chaque année. Il est trop tôt pour savoir si la mini pelle violette sera particulièrement louée, mais nous avons l'intention de poursuivre cette opération pendant un an au moins. Ensuite, nous chercherons une autre cause à défendre... Un projet comme « ***La Pelle du Cœur*** » est fédérateur et précieux dans des périodes comme celle que nous traversons. La crise sanitaire du Covid-19 fait peser une chape de plomb anxiogène sur nos existences et nous sommes fiers d'avoir réussi à remettre un peu de « couleur » grâce à ce projet tourné vers l'avenir. ■

MOVEMBER EN BREF...

La Fondation Movember organise chaque année en novembre un événement dédié aux maladies masculines comme le cancer de la prostate ou des testicules. Dans une vingtaine de pays (Australie, Espagne, Grande-Bretagne, États-Unis, Norvège...), les hommes sont invités à se laisser pousser la moustache pour afficher leur engagement. L'objectif : sensibiliser à ces maladies et lever des fonds pour la recherche médicale. Cette mobilisation générale en faveur de la santé masculine a déjà permis de récolter, à travers le monde, plus de 700 millions de dollars pour financer plus de 1 250 projets destinés à faire avancer la recherche sur les cancers masculins, mais aussi sur la santé mentale et la prévention du suicide chez les hommes.

santé entreprise

agir magazine®

Abonnez-vous !

47,50€[1] **au lieu de ~~57,00 €~~**

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 92 300 LEVALLOIS-PERRET

☐ Oui, je profite de votre offre d'abonnement à AGIR Magazine, durant 12 mois au prix préférentiel de 47,50€ TTC [1] pour 6 numéros soit 1 numéro offert

Nom : ..... *Prénom :* ..... *Fonction :* .....

Société : ..... *Adresse :* .....

Code postal : |_|_|_|_|_| *Ville :* ..... *Pays :* .....

Tél : ..... *Email :* .....

☐ Ci-joint mon règlement de 47,50€ par chèque à l'ordre de ***SEPODS***.
Je recevrai par mail une facture sous 8 jours

☐ Je souhaite recevoir préalablement une facture et je vous règlerai dès sa réception

Date : |_|_|_|_|_|_|_|_|

Signature :

AGIR Magazine Janvier/Février 2021 - n°92

Vous pouvez également vous abonner 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* • *92 300 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°92 (janvier 2021), 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

ANPAA - Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie

www.anpaa.asso.fr

L'ANPAA est une association reconnue d'utilité publique et agréée d'éducation populaire. Son intervention s'inscrit dans un continuum allant de la prévention et de l'intervention précoce à la réduction des risques, aux soins et à l'accompagnement.

20, rue Saint-Fiacre - 75002 Paris
Tél : 01 42 33 51 04 - Mail : contact@anpaa.asso.fr

ANSES
Portail Sante • 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.

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.

35, rue Saint Dominique - 75007 Paris
Tel : 01 42 75 80 00

Sites & Services téléphoniques :

tabac-info-service.fr
Quand on sait, c'est plus facile d'arrêter

0 980 980 930
ALCOOL INFO SERVICE.FR
7 JOURS SUR 7. DE 8 À 2 HEURES. APPEL ANONYME ET NON SURTAXÉ.

0 980 980 940
DROGUES INFO SERVICE.FR
7 JOURS SUR 7. DE 8 À 2 HEURES. APPEL ANONYME ET NON SURTAXÉ.

09 74 75 13 13
JOUEURS INFO SERVICE.FR
7 JOURS SUR 7. DE 8 À 2 HEURES. APPEL ANONYME ET NON SURTAXÉ.

La prévention, meilleur moyen de bien vieillir

Agir en amont sur les facteurs de risque pour la santé : c'est l'objectif de la Semaine de la prévention santé organisée par l'Agirc-Arrco…

par Aude **THÉAUDIN**
Directrice du centre de prévention Bretagne

L'***Agirc-Arrco***, régime de retraite complémentaire obligatoire des salariés du secteur privé, a lancé début novembre la première Semaine de la prévention santé ! Gestion du stress, sommeil, alimentation, activité physique et lien social étaient au menu de l'événement, o rganisé en ligne en raison des contraintes sanitaires. Durant toute la semaine, conférences, ateliers et séances de questions-réponses animés par des médecins et des professionnels de santé visaient à diffuser les bonnes pratiques de prévention. « *L'objectif de cette Semaine est d'ouvrir l'esprit des salariés des plus de 50 ans et de les rendre acteurs de leur santé* », explique ***Aude Théaudin, directrice du centre de prévention Bretagne***. « *Il ne s'agit pas de leur imposer quoi que ce soit, mais plutôt de les amener à prendre conscience que santé physique et santé psychologique sont liées à nos modes de vie.* » Avec plus de 3 000 connexions, le bilan de cette première Semaine nationale est positif et l'Agirc-Arrco estime avoir répondu à une attente des salariés, malgré un contexte sanitaire défavorable qui a imposé des échanges numériques. Les thèmes de la gestion du stress et du sommeil ont particulièrement intéressé les participants.

Bilans et parcours de prévention

L'événement est le point d'orgue de la politique de prévention mise en œuvre par l'Agirc-Arrco. L'organisme propose en effet aux plus de 50 ans des bilans de prévention gratuits. « *Un bilan global et individuel de santé est d'abord réalisé pour identifier les points faibles sur lesquels il est possible d'agir,* explique Aude Théaudin. *Nous formulons des recommandations, qui sont adressées au médecin traitant pour qu'il puisse échanger avec son patient. Nous proposons également des parcours de prévention personnalisés, avec un bilan diététique, un bilan sommeil ou mémoire, et un accompagnement psychologique.* » Plus de 26 000 personnes ont bénéficié de ces outils. Depuis quelques années, Aude Théaudin observe que les Français ont pris conscience de l'importance de la prévention. Certains sont même « surinformés » sur le sujet, au risque de ne plus savoir comment s'y prendre. Les professionnels de l'Agirc-Arrco les accompagnent et les guident pour adopter les gestes appropriés à leur situation. « *Certains accomplissent avec nous des progrès impressionnants, raconte-t-elle. Une personne en surpoids arrive à perdre 20 kilos en un an, des fumeurs renoncent au tabagisme…* » Des réussites qui font espérer que ces bénéficiaires parviendront à prévenir les effets du vieillissement et à rester autonomes le plus longtemps possible. « *Plus tôt on prend en main sa santé et on agit sur les facteurs de risque, plus on a de chance de gagner en qualité de vie et, in fine, d'allonger son espérance de vie en bonne santé* », rappelle Frédérique Decherf, directrice de l'Action sociale Agirc-Arrco. ■

Les thèmes de la Semaine de la prévention santé organisée du 2 au 6 novembre 2020

- Les solutions pour mieux gérer le stress.
- Comment se réconcilier avec son sommeil.
- Cultiver le lien social, c'est bon pour la santé !
- L'activité physique, bon pour le corps… et pour le moral !
- Bien manger, pour le plaisir et la santé !

Une cellule d'écoute et de soutien pour les chefs d'entreprise

Stress, angoisse, panique... Depuis le début de la crise sanitaire, la situation est des plus compliquées pour les patrons…

Les difficultés économiques exceptionnelles auxquelles les entreprises doivent faire face depuis le début de la crise du Covid-19 constituent une épreuve brutale pour les dirigeants d'entreprise, qui voient leur carnet de commande se contracter et leur trésorerie se tendre sans certitude quant au moment où leur activité pourra pleinement repartir. Dans les cas les plus critiques, ces difficultés peuvent plonger des dirigeants d'entreprise dans des situations de détresse extrême qu'ils ne peuvent affronter seuls… « *La période est d'une violence inouïe pour les chefs d'entreprises. Ma conviction est qu'il faut détecter le mal-être des plus fragilisés et rompre la solitude et l'isolement dans cette période de crise inédite. Les collaborateurs des CCI organisés en cellules d'appui agissent déjà comme des sentinelles pour détecter les signaux faibles d'extrême détresse. Face à l'ampleur du phénomène, il apparait important de renforcer le dispositif de soutien psychologique par une formation spécifique et rapide de nos collaborateurs gérant les hotlines, par un numéro vert national et par des cellules de professionnels en proximité pour les situations les plus alarmantes…* » a ainsi déclaré ***Pierre Goguet, président de CCI France***.

Selon une enquête de l'Ifop pour la Fondation Jean Jaurès menée en octobre 2020, les chefs d'entreprise sont, depuis le début de la pandémie, en proie à des souffrances psychiques, qui peuvent aller jusqu'à des tentatives de suicide. Depuis le premier confinement, 27 % des dirigeants (et 25 % des artisans-commerçants) ont ainsi déjà eu « l'intention réelle de se suicider ». Ils font, selon l'étude, partie des populations les plus à risque en raison de la crise sanitaire, qui les place face à l'angoisse de ne pas pouvoir payer leurs salariés ou leurs factures, et de devoir mettre la clef sous la porte…

Pour aider les chefs d'entreprise, le Ministère de l'Economie et des Finances, en s'appuyant sur l'action de l'association APESA (Aide Psychologique aux Entrepreneurs en Souffrance Aiguë), avec le soutien d'Harmonie Mutuelle, de CCI France, de CMA France, et dernièrement la banque Themis, a mis en place en avril dernier un numéro Vert 0 805 65 50 50 pour apporter une première écoute et un soutien psychologique aux chefs d'entreprise en détresse. « *Le dispositif APESA permet à tout chef d'entreprise qui en éprouve le besoin de bénéficier d'une prise en charge psychologique, rapide, gratuite, confidentielle, par des psychologues spécialisés dans l'écoute et le traitement de la souffrance morale, les « idées noires » provoquées par les difficultés de leur entreprise. L'entrepreneur est un sportif de haut niveau, un fantassin de l'économie ! Il doit lui aussi pouvoir bénéficier de soigneurs adaptés à ses combats lorsqu'il pense au pire. L'attention à la défaillance individuelle témoigne de notre force collective* » précise ***Marc Binnié, président d'APESA France***.

Le dispositif prolongé jusqu'en mai 2021…

Depuis sa mise en place au 27 avril 2020 le numéro vert a ainsi fait l'objet de 957 appels avec 421 prises en charges de dirigeants (chiffres disponibles au 07 novembre 2020) via les sentinelles des partenaires qui ont été formés par APESA à la détection des signes avant-coureurs d'une détresse psychologique aigüe. Cela représente une augmentation globale des prises en charge par APESA de 46% par rapport à 2019 sur la même période. Face à la « deuxième vague » du coronavirus et au reconfinement, le dispositif, qui devait cesser fin octobre, a été prolongé jusqu'en mai 2021. « *Avec ce deuxième confinement, la conjoncture économique difficile continue de mettre en danger les chefs d'entreprise artisanale. Face à leur détresse, le dispositif APESA avec son numéro vert national a fait ses preuves. Il permet aux artisans en situation de vulnérabilité psychologique d'être orientés et pris en charge par des psychologues cliniciens. Au préalable, partout sur le territoire, les conseillers des Chambres de métiers et de l'artisanat assurent toujours leur mission d'information du dispositif lors de leurs prises de contacts téléphoniques avec les entreprises pour faire le point sur leur situation mais aussi celle de détection des artisans en grande fragilité…* » a souligné ***Joël Fourny, président de CMA France***.

A l'issu d'un appel, pour les cas les plus préoccupants, le chef d'entreprise se voit proposer, s'il le souhaite et dans la plus stricte confidentialité, de bénéficier d'une prise en charge rapide et gratuite par un psychologue spécialement formé. Pour les autres cas, une réorientation est proposée vers des structures publiques ou privées spécialisées dans ce type d'accompagnement… « *A l'occasion du premier confinement, la mobilisation des psychologues du dispositif d'aide psychologique aux entrepreneurs en souffrance aiguë a été totale et spontanée. De nombreux témoignages révèlent combien est souvent extrême la souffrance vécue par celles et ceux qui sont aujourd'hui confrontés à l'impensable, au rêve brisé et à la disparition éventuelle de leur entreprise, au sentiment de perte d'identité, de dignité et d'utilité. La grande diversité des profils pris en charge permet de mesurer l'étendue des secteurs d'activité touchés par la crise. La mobilisation et la conscience de l'urgence ne faiblissent pas…* » conclut Marc Binnié. ■

La crise causée par l'épidémie de Covid-19 constitue une véritable épreuve pour les dirigeants… Le numéro Vert 0 805 65 50 50 est accessible 7 jours sur 7 de 8 heures à 20 heures.

DiagnoRythmes®

Outil en ligne d'évaluation de la pénibilité des rythmes de travail

DiagnoRythmes® est le premier outil en ligne d'évaluation de la pénibilité des rythmes de travail de nuit et posté sur 3 dimensions spécifiques : Dimension rythme de travail, dimension mesures collectives et dimension organisationnelle Une synthèse par planning présente un score global puis le niveau de pénibilité du rythme étudié sur les 3 dimensions ainsi qu'un plan d'action spécifique pour chaque dimension. L'outil a été développé sur la base des dernières recommandations de l'ANSES 2016 et l'INRS 2018.

Source : My Sommeil

Semelles WORK Améliorer le confort à la marche

Le port quotidien de chaussures professionnelles peut engendrer des TMS. Les semelles WORK vont absorber les chocs, annihilant tout risque de développement de ces troubles. Ce dispositif issu d'une réflexion médicale pour la prévention de toutes les fasciites (inflammation du fascia) et pathologies provoquées par le dysfonctionnement de la chaine neuromusculaire du segment jambier. Ces semelles sont conçues avec un procédé unique de fabrication LAT AIR et microfibre, combinant latex SBR et air.

Source : Société Orthosteda

YouRescue

Simulateur de feu en réalité virtuelle

Le simulateur de feu en réalité virtuelle YouRescue permet aux formateurs de faire valider l'exercice incendie à leurs stagiaires, directement dans la salle de formation. Il offre une efficacité pédagogique supérieure pour l'apprenant grâce à une immersion dans sa situation de travail et une expérimentation en toute sécurité pour toutes les parties prenantes (pas de vraies flammes, pas d'extincteurs sous pression), et respectueuse de l'environnement (pas de rejet CO2).

Source : Wanadev

Escape Game

Secourisme au travail

En arrivant sur votre lieu de travail, vous êtes interpellés par l'un de vos collègues, affolé : un accident vient de se produire et 4 victimes sont à déplorer. A vous de porter secours aux victimes et d'essayer de comprendre ce qui a bien pu se passer ! L'Escape Game Secourisme est un moyen innovant permettant d'aborder autrement un sujet essentiel à tous. Cet escape game a été développé selon les thématiques du programme de formation SST.

Source : Coven/Prev Up

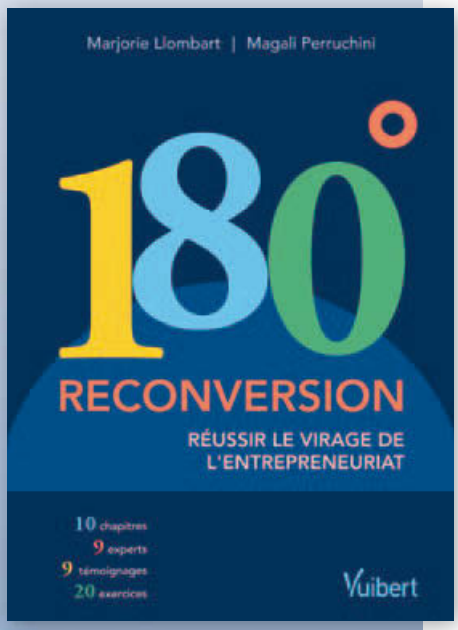
TOUS INTUITIFS !

Victoria Pellé Reimers, 2020, Mardaga, 19,90 €

Immédiate et directe, notre intuition est un facteur clé de succès en période d'incertitude. Dans les prises de décision, mais aussi dans les relations, les rencontres ou bien encore dans la capacité à capter ce qui se profile dans l'air du temps, comment se manifeste l'intuition ? De nombreuses découvertes, notamment en neurosciences, apportent un regard neuf sur cette ressource intérieure précieuse dans un monde devenu si complexe...

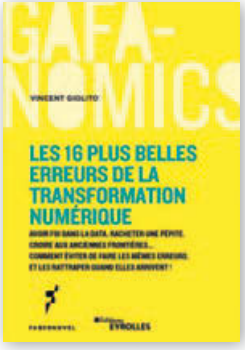
180° RECONVERSION

Marjorie Llombart, Magali Perruchini, 2020, Vuibert, 17,90 €



Vous avez toujours rêvé de vous lancer dans l'aventure entrepreneuriale sans oser franchir le pas ? Pour réussir ce nouveau challenge, un bon accompagnement est indispensable ! Ce livre pratique propose de nombreux conseils d'experts et d'exercices pratiques pour vous guidera tout au long de votre parcours d'entrepreneur marathonien. Vous trouverez également 9 témoignages inspirants d'entrepreneurs reconvertis.

LES 16 PLUS BELLES ERREURS DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE



Vincent Giolito, 2020, Eyrolles, 20,00 €

Faire une erreur, c'est risquer l'échec stratégique. Faire une erreur, c'est se tromper sur la règle à suivre. Mais dans un contexte aussi complexe et mouvant que la transformation numérique, où les GAFA donnent le rythme, deviner la bonne règle est une gageure ! Laquelle suivre ? Laquelle briser ? L'objectif de ce livre est d'apprendre à vivre avec et à les déjouer avant le crash. C'est à ce prix que l'entreprise peut accomplir son potentiel digital.

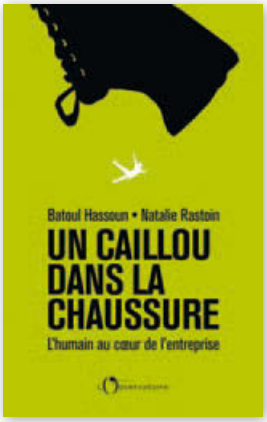
UN AVENIR POUR LE SERVICE PUBLIC

Sébastien Soriano, 2020, Odile Jacob, 22,00 €

Notre époque est celle d'une volonté d'action inédite de nos concitoyens. Mobilisation environnementale, solidarités dopées par les outils numériques, municipalisme, mouvement des « communs », relocalisations : autant de promesses pour résoudre par la base les grands défis du siècle. De la sphère publique, émerge aussi une foule de petits miracles pour libérer ce potentiel. Autant de signaux faibles qui montrent qu'un autre État est possible...

UN CAILLOU DANS LA CHAUSSURE

Batoul Hassoun, Nathalie Rastoin, 2020, Ed de l'Observatoire, 19,00 €



Le changement est le mot d'ordre de notre époque. Dans cette course perpétuelle, l'entreprise oublie souvent l'essentiel : l'humain. Et si c'était par là qu'il fallait justement commencer ? Pourquoi les plans de transformation échouent-ils si souvent dans les organisations ? Toujours plus parfaits, plus sophistiqués et plus irréfutables, ils butent toutefois sur un détail, comme un caillou dans la chaussure: le facteur humain…

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL...

1 POINT DE VUE GÉNÉRAL SUR L'ENTREPRISE

Quelle est votre opinion sur la qualité de vie au travail dans votre entreprise ?

❑ Très satisfaisante ❑ Satisfaisante ❑ Peu satisfaisante ❑ Pas satisfaisante

2 LA SATISFACTION PROFESSIONNELLE

Parmi les éléments suivants, quels sont ceux qui vous apportent le plus de satisfaction dans votre travail * ? *(* Cocher 3 réponses de réelle satisfaction)*

❑ L'ambiance de travail / Les relations entre collègues
❑ Le cadre de travail / Équipement, mobilier, agencement...
❑ La rémunération / Les avantages professionnels
❑ Les relations avec la direction
❑ L'organisation du travail
❑ Les perspectives d'évolution

3 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Quelle est votre perception de la politique santé-sécurité dans l'entreprise ?

La prévention est un engagement affiché ❑ Tout à fait ❑ Pas du tout
L'évaluation des risques professionnels est une réalité ❑ Tout à fait ❑ Pas du tout
L'information et la sensibilisation ❑ Jamais ❑ Parfois ❑ Souvent

4 LE POSTE DE TRAVAIL

Vos responsabilités sont-elles clairement définies ? ❑ Oui, tout à fait ❑ Non, pas du tout
Quelle est votre marge d'autonomie ? ❑ Importante ❑ Variable ❑ Faible

5 LE MANAGEMENT

Selon vous, le management dans l'entreprise est-il :

❑ Plutôt directif ❑ Plutôt paternaliste ❑ Plutôt participatif

Avez-vous le sentiment d'avoir été accompagné face aux changements ?

❑ Oui, tout à fait ❑ Par intermittence ❑ Non, pas du tout

6 LES DIFFICULTÉS

Quels sont les problèmes que vous rencontrez le plus dans votre activité * ? *(* Cocher 2 réponses prioritaires)*

❑ L'insuffisance de moyens ❑ L'augmentation de la charge de travail ❑ La circulation de l'information
❑ Le manque d'effectif ❑ Un espace de travail inadapté / Fonctionnalité, aménagement, rangement...

7 LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

La politique de formation de l'entreprise vous paraît-elle :

❑ Suffisante et adaptée ❑ Insuffisante et inadaptée

Sur quels dispositifs avez-vous reçu une information ? ❑ VAE ❑ CPF ❑ Bilan de compétences

Pour réaliser votre enquête de satisfaction, il est conseillé de respecter certaines étapes, en les adaptant à votre entreprise : 1/ définir les objectifs de l'enquête ; 2/ sélectionner un échantillon ; 3/ élaborer un questionnaire* ; 4/ promouvoir une démarche participative ; 5/ analyser et interpréter les résultats ; 6/ communiquer les résultats ; 7/ décider des actions à mener.

* il vaut mieux recourir aux « réponses à échelle » qui nécessitent de prendre position comme « pas du tout satisfait - un peu satisfait - satisfait - tout à fait satisfait » ou « jamais - parfois - souvent – toujours »

GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Télécharger l'application

DISPONIBLE SUR Google Play

Télécharger dans l'App Store

#TousAntiCovid

Téléchargez TousAntiCovid

Soyez alerté et alertez les personnes en cas d'exposition à la Covid-19

J'active l'application notamment dans les lieux où la distanciation sociale est difficile à mettre en œuvre

Je suis alerté si j'ai eu un contact à risque et j'alerte les personnes qui ont été à proximité ces derniers jours si je suis diagnostiqué comme un cas de COVID-19

Je m'informe sur l'épidémie, je trouve des conseils personnalisés et la carte des laboratoires de dépistage proches de chez moi

www.gouvernement.fr/info-coronavirus/tousanticovid

PARTIES PRENANTES

Pour un travail sain
ALLÉGEZ LA CHARGE!

www.healthy-workplaces.eu

#EUhealthyworkplaces

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

Lieux de travail sains

Print: TE-02-20-139-FR-C
PDF: TE-02-20-139-FR-N