



Editorial

Vers une nouvelle réforme

La Réforme de la Santé au Travail, initiée en 2002, devrait franchir une nouvelle étape en juillet 2009 qui se traduirait :

- soit par un accord entre les partenaires sociaux entraînant, après mis en forme par voie législative, une application sur le terrain dans le deuxième semestre 2010,

- soit, par une initiative gouvernementale en cas de non accord entre les partenaires sociaux, dont la mise en application devrait également se faire en 2010.

Sans attendre l'issue de ces négociations, on peut dire d'une façon à peu près certaine que la Santé au Travail aura comme missions prioritaires :

- évaluer et prévenir les risques,
- éviter la désinsertion professionnelle.

L'AMETIF s'est préparée à cette évolution en constituant une équipe pluridisciplinaire, puis en embauchant des Infirmiers(ères) en Santé au Travail, capables d'aider nos médecins de plus en plus sollicités, à exercer la surveillance médicale des salariés.

Dans le même esprit, l'AMETIF envisage de se doter d'une équipe d'aide au maintien dans l'emploi pour traiter au mieux les cas d'inaptitude des salariés à leur poste de travail, qui sont depuis quelques années en constante augmentation.

Nouvelle priorité de la Santé au Travail : favoriser le maintien dans l'emploi, y compris des salariés vieillissants, grâce à l'amélioration des conditions de travail, la promotion de la santé et avec l'aide de tous les services que nous mettons progressivement à la disposition de nos adhérents.

Jean-Michel ANDREASSIAN
Président Délégué Général

CONTACT

LE DOSSIER

Le stress au travail un enjeu de taille !



De nos jours, on parle de "stress" pour tout et ne rien dire ! Cependant, il représente une problématique bien réelle, ancrée au sein de nombreuses entreprises quelle que soit leur taille. En effet, selon un récent sondage CSA réalisé pour le réseau Anact (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), sur 1 000 salariés français 41% se disent stressés. C'est pourquoi le thème du stress au travail a été mis au centre des préoccupations des partenaires sociaux avec la signature d'un accord national interprofessionnel qui doit permettre de mettre en œuvre une démarche de prévention.

Suite du dossier page 2

Dans ce numéro

- Le Dossier** Le stress au travail
- Actualité** Toutes les générations dans l'entreprise
- Etude** Les opérés du canal carpien

Certaines caractéristiques des situations de travail génèrent du stress chez les salariés. Celles-ci peuvent être regroupées en 5 catégories :

► **Facteurs liés à la tâche ou liés au contenu même du travail à effectuer**

- Fortes exigences quantitatives (rendement, masse d'informations à traiter...)
- Fortes exigences qualitatives (précision, qualité, conséquence des erreurs...)
- Difficultés liées à la tâche (monotonie, répétition, fragmentation...)
- Introduction de nouveaux process, modes de communication, nouvelles technologies...

► **Facteurs liés à l'organisation du travail**

- Absence de contrôle sur la répartition et la planification des tâches dans l'entreprise
- Imprécision des missions confiées
- Contradiction entre les exigences du poste (Faire vite et bien ? Satisfaire le client ou le respect de quotas ?)
- Travail dans l'urgence, réduction des délais...
- Inadaptation des horaires de travail aux rythmes biologiques, à la vie sociale et familiale
- Nouveaux modes d'organisation (flux tendu, polyvalence...)
- Instabilité des contrats de travail (contrat précaire, sous-traitance...)

► **Facteurs liés aux relations de travail**

- Manque d'aide de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques
- Management peu participatif, autoritaire, déficient...
- Absence ou faible reconnaissance du travail accompli

► **Facteurs liés à l'environnement physique et technique**

- Nuisances physiques au poste de travail (bruit, éclairage, chaleur, humidité...)
- Mauvaise conception des lieux et/ou des postes de travail (manque d'espace...)

► **Facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise**

- Mauvaise santé économique de l'entreprise ou incertitude sur son avenir
- Surenchère à la compétitivité

Comment le repérer ?

Au niveau de l'individu, le stress génère :

- **des réactions émotionnelles** : irritabilité, anxiété, insomnies, dépression, épuisement professionnel, problèmes familiaux
- **des réactions cognitives** : difficultés de concentration, problèmes de mémoire, d'apprentissage et de prise de décision
- **des réactions comportementales** : repli sur soi, désinvestissement, conduites addictives (drogue, alcool, tabac), comportement destructeur
- **des réactions physiques** : problèmes de dos, immunité affaiblie, troubles digestifs, problèmes cardiaques...

Au niveau de l'entreprise, les éléments à surveiller sont :

- **le climat de travail** : augmentation des conflits interpersonnels, plaintes des DP, du CHSCT, des salariés
- **au niveau des ressources humaines** : absentéisme, taux élevé de rotation du personnel, respect des horaires médiocre, problèmes de discipline...
- **la production** : réduction de la productivité, erreurs, défauts, rebuts
- **les indicateurs de santé au travail** : nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, augmentation des visites médicales à la demande des salariés



Trois niveaux de prévention :

• La **prévention primaire** vise, notamment par le biais de diagnostics psychosociaux, à supprimer les facteurs de risque "à la source" (laisser suffisamment de temps aux travailleurs pour accomplir leurs tâches ; fournir une description claire du travail ; récompenser les travailleurs pour leurs bonnes performances ; permettre aux travailleurs de formuler des plaintes et veiller à ce qu'elles soient prises au sérieux ; permettre aux travailleurs de prendre part aux décisions qui les concernent ; adapter les charges de travail aux capacités et aux ressources de chaque travailleur ; aménager les lieux d'échanges...).

• S'ensuit la **prévention secondaire** qui tente de limiter les effets de facteurs générateurs de stress existants (formations à la gestion des conflits, aux conduites à tenir en cas d'agression, apprentissage de techniques de relaxation...).

• Puis, vient la **prévention tertiaire** qui vise à accompagner les salariés n'arrivant plus à faire face (soutien, aménagement ou changement de poste de travail ...).

Le contexte réglementaire

L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 transpose l'accord-cadre européen sur le stress au travail. Son objet est : "d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ; d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail et ce, le plus précocement

possible ; de fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter et faire face aux problèmes de stress au travail".

Cet accord est composé de plusieurs parties relatives à : la description et l'identification du stress au travail, la responsabilité des employeurs et des travailleurs, la prévention, l'élimination et à défaut, la réduction des problèmes de stress au travail.

Cet accord (dont les dispositions ont été rendues obligatoires par un arrêté du 23 avril 2009) rappelle l'**obligation de l'employeur d'évaluer les risques professionnels** pour la santé et la sécurité des travailleurs et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et **protéger la santé physique et mentale** des travailleurs (actions de prévention des risques professionnels ; actions d'information et de formation ; mise en place d'une organisation et de moyens adaptés).

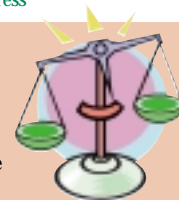
En conclusion, le **stress représente un risque professionnel à part entière**, qu'il est donc nécessaire

d'évaluer afin de mettre en place les mesures de prévention adéquates. A ce titre, l'AMETIF peut vous accompagner dans cette démarche avec son équipe pluridisciplinaire (sessions d'informations, interventions en entreprise).

Dr D. Ferreira-Zeferino
J. Bonami Ergonome

Sources :
INRS <http://www.inrs.fr/>,
Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
<http://osha.europa.eu/fr/topics/stress>

Qu'est-ce que le stress ?



Le stress fait l'objet de nombreuses définitions.

Par exemple, d'après l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au travail, "**le stress survient lorsqu'un déséquilibre est perçu entre ce qui est exigé de la personne et les ressources dont elle dispose pour répondre à ces exigences**". Si l'évaluation des contraintes de la situation et des ressources pour y faire face est du domaine psychologique, le stress peut également porter atteinte à l'intégrité physique (développement de pathologies de type cardiovasculaires, digestives, musculosquelettiques...) des personnes, à leur bien-être ainsi qu'à leur niveau de performance (productivité).

Le stress devient un risque pour la santé et la sécurité lorsqu'il est éprouvé dans la durée, c'est-à-dire lorsqu'il devient "chronique".

Actualité

Toutes les générations dans l'entreprise

L'allongement de la vie professionnelle et l'emploi des seniors sont particulièrement d'actualité. Depuis 2007 la Direction Départementale du Travail du Val d'Oise (DDTEFP) mène une action auprès des acteurs économiques du département. L'AMETIF Contact a interviewé Monsieur Hakim KAMOUCHE chargé de mission responsable du plan "Toutes les générations dans l'entreprise, avec l'Europe les acteurs du Val d'Oise s'engagent"



AMETIF Contact (AC) : Quelles sont les différentes étapes du plan d'action relatif à l'emploi des seniors du Val d'Oise ?

Hakim Kamouche (HK) :

Dans le cadre du plan national d'action concerté en faveur de l'emploi senior, la DDTEFP du Val d'Oise a décliné un plan départemental d'action en faveur du maintien et du retour à l'emploi des seniors. Ce plan d'action pluriannuel 2007 - 2013 est mené en partenariat avec de nombreux acteurs sociaux économiques (dont les Services de santé au travail) et les actions s'inscrivent dans une dynamique partenariale et répondent à la fois aux besoins des entreprises, des actifs (salariés et demandeurs d'emploi) et des acteurs du département.

AC : Quels sont les principaux objectifs de ce plan ?

HK : Ils visent essentiellement à décliner territorialement les politiques européennes et françaises, constituer un réseau d'acteurs et de compétences publics et privés, informer et sensibiliser les entreprises, les acteurs, et les actifs et enfin construire un plan d'actions partagé et opérationnel tenant compte des besoins du territoire.

AC : Quelle est la spécificité du plan pour 2009 ?

HK : Pour 2009 le cadre d'action du plan vise à assurer une meilleure intégration au marché du travail de toutes les classes d'âges et

faciliter l'emploi des jeunes et des seniors, renforcer et maintenir la mobilisation des partenaires fédérés depuis 2007, pour traduire en actions notamment la loi de financement de la sécurité sociale 2009 concernant l'emploi des salariés âgés. Il vise aussi à contribuer dans le Val d'Oise à la réussite du plan régional d'accès à l'emploi et dans le travail en faisant converger les actions et engagement de tous pour l'ensemble des publics discriminés.

AC : Quelles sont les actions prévues pour l'année 2009 ?

HK : Deux axes d'interventions majeures sont prévus pour favoriser le changement des pratiques. Tout d'abord mettre en valeur l'expertise des partenaires (dispositif OUTIL-AGES RH), les initiatives des entreprises (TROPHEES TRAJECTOIRES) et l'expérience des actifs (formation consultant formateur et l'aide au reclassement professionnel des actifs).

Le deuxième axe concerne la mise en œuvre d'actions pour les acteurs et les actifs (favoriser l'accès aux dispositifs d'insertion et de formation), pour les entreprises (sécurisation des trajectoires professionnelles), pour les actifs (dispositif de coopération intergénérationnelles).

AC : Pouvez vous nous en dire un peu plus sur le dispositif OUTIL-AGES RH et TROPHEES TRAJECTOIRE ?

HK : Le dispositif OUTIL-AGES RH mis en place dès le début de l'année 2009 vise à pro-

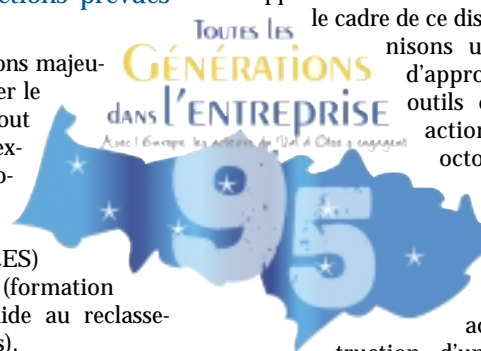
poser aux entreprises du département dans le cadre d'une offre globale de service, des outils élaborés par les acteurs experts du territoire, pour les aider et les accompagner dans la mise en œuvre concrète et opérationnelle.

Ces guides vont permettre aux entreprises de réaliser un autodiagnostic, de partager des connaissances, de repérer des indicateurs, d'identifier des pistes d'actions et des outils mobilisables sur les six domaines d'action (voir encadré ci-dessous), pour agir, en prenant appui sur les acteurs du territoire. Dans

le cadre de ce dispositif nous organisons une semaine RH d'appropriation de ces outils et de formation/action du 19 au 23 octobre 2009. Huit ateliers leurs seront proposés dont deux relatifs à la négociation d'un accord et la construction d'un plan d'action.

Dans le prolongement de ce dispositif, nous organisons les TROPHEES TRAJECTOIRES pour valoriser et récompenser les entreprises vertueuses par leur approche et permettre aux acteurs économiques de prendre connaissance des meilleures pratiques mises en œuvre sur le territoire. Toutes les entreprises du département et cela quelle que soit leur taille peuvent bénéficier de cette offre d'accompagnement.

Pour toute information complémentaire :
hakim.kamouche@dd-95.travail.gouv.fr
www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-seniors/v2/



Des dispositions incitatives !

Au premier janvier 2010, sous peine d'être assujetties à une pénalité correspondant à 1% des rémunérations versées, **les entreprises de plus de 300 salariés et celles de plus de 50 et moins de 300 salariés** (non couvertes par un accord de branche étendu) **ont l'obligation de conclure un accord** ou à défaut, définir **un plan d'action** favorisant l'emploi et le recrutement des seniors : les objectifs pour le maintien dans l'emploi concernent les salariés âgés de 55 ans et plus.

Les objectifs pour le recrutement concernent des salariés âgés de 50 ans et plus.

Ces accords conclus pour une durée de 3 ans maximum doivent comprendre des dispositions sur au moins trois des six domaines d'action suivants :

- Recrutement des salariés âgés
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- **Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- **Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat



EN BREF

GRIPPE : vigilance et prévention

L'épidémie continue de s'étendre sur tous les continents. A la date du 29 juin 2009, 277 cas sont recensés en France métropolitaine et le premier signalement de cas groupés a été enregistré dans une entreprise en Ile de France.

Cette évolution doit conduire les entreprises à anticiper en élaborant un **plan de continuité d'activité** (organisation) et à s'informer sur les principales règles d'hygiène face au risque épidémique. Ces différentes informations sont disponibles sur le site www.ametif.com rubrique "actualités"

CANICULE : l'été sera chaud ?

Comme chaque année depuis 2003 le plan canicule formule les recommandations à suivre pour éviter la survenue d'accidents du travail ou diminuer la pénibilité des conditions de travail liés à la contrainte thermique en période estivale. Après évaluation des situations à risque, les mesures de prévention (ventilation, aménagements d'horaires, tenue vestimentaire, hydratation; etc.) doivent être adaptées à l'activité.

Pour en savoir plus : www.inrs.fr (dossier : travailler par de fortes chaleurs en été)

LIEUX DE TRAVAIL SAINS : l'Europe redouble

Pour la deuxième année consécutive, tel est le thème de la semaine européenne pour la santé et sécurité au travail centrée sur l'évaluation des risques. L'AMETIF s'associera à cette action en proposant à ses adhérents documents, conférences, et informations sur son offre de prestations et les actions en cours. Cette semaine se déroulera du 20 au 24 octobre. <http://osha.europa.eu/fr/campaigns/hw2008>

AMETIF CONTACT

Coordination :
Docteur B. Libert

Comité de Rédaction :
D^r G. Barret, D. Ferreira Zeferino,
N. Morgado, J. Bonami

Questions-Réponses :
Ecrire au :
7, avenue de la palette B.P. 20058
95020 Cergy Pontoise Cedex
ou

Tél : 01 34 25 46 51
Fax : 01 34 22 06 36
e-mail : contact@ametif.org
www.ametif.com

Réalisation : PubliLand
Imprimé à 10 000 exemplaires

Etude

Les opérés du canal carpien : quel devenir professionnel ?

Les TMS sont la 1^{ère} cause des Maladies Professionnelles (70% des MP reconnues en 2007) ; parmi ces Troubles Musculo Squelettiques le syndrome du canal carpien est majoritaire. Les médecins de l'AMETIF ont suivi de 2004 à 2007 le parcours professionnel de 99 salariés opérés du canal carpien, avec pour objectif d'évaluer l'impact de cette intervention sur leur devenir professionnel au cours d'une période de 3 ans.

Ce syndrome, se définit par une augmentation de la pression à l'intérieur du canal carpien au niveau du poignet ; le **nerf médian est comprimé** entraînant des troubles de la sensibilité des 3 premiers doigts et une diminution de la force musculaire. En 2004, dans le cadre de la visite médicale, nous avons proposé un questionnaire aux salariés opérés dans les 12 derniers mois.

Cette première étape a fait apparaître une population âgée en moyenne de 45 ans, majoritairement féminine, à 98 % en CDI, avec une moyenne d'ancienneté dans l'entreprise de 13,5 ans et de 10,5 ans dans le poste, employée dans les 3 secteurs suivants (par ordre décroissant) : services et commerces, atelier et usine, bureaux.

La durée moyenne de l'**arrêt de travail était de 2 mois**, avec un résultat très satisfaisant de l'opération puisque **85% des salariés constataient une amélioration des symptômes**.

A l'issue de la visite, 33 salariés avaient des réserves d'aptitude portant essentiellement sur la limitation temporaire du port de charges lourdes (26 femmes/7 hommes) employés dans les services, commerces et atelier, usine.

Après 3 années de suivi, 77 salariés étaient restés dans l'entreprise soit au même poste ou avec un aménagement, 6 avaient un poste dans une autre entreprise, 5 étaient sans poste, 8 étaient partis en retraite et 3 perdus de vue ce qui correspond à **84% des salariés toujours en activité, dont 79% dans la**

même entreprise ; notons que le poste occupé au moment de la reprise présentait un certain nombre de contraintes habituellement reconnues comme pouvant contribuer au développement du canal carpien.

Parmi les 12 salariés qui ont eu leur parcours professionnel impacté par le canal carpien, 5 avaient conservé leur poste avec un aménagement, 1 était sur un autre poste dans la même entreprise, 1 était en poste dans une autre entreprise, 1 sans poste après licenciement, 2 en retraite, 2 perdus de vue licenciés suite à la décision d'inaptitude.

Le recueil des coordonnées téléphoniques de chaque salarié, a permis de limiter à 3 le nombre de perdus de vue, afin de répondre parfaitement au principe longitudinal de l'étude, et ce malgré la forte mobilité de main d'œuvre de la région.

En conclusion, au terme des 3 années de suivi, la majorité des salariés opérés sont en activité, après avoir été pour la plupart, déclarés apte à reprendre à leur poste dès la 1^{ère} visite.

Cette évolution favorable, explique probablement, le faible nombre de déclaration de maladie professionnelle (29) enregistré dans notre étude.

La réussite du traitement chirurgical du canal carpien, semble être la principale explication du faible impact de cette maladie, pourtant fréquemment bilatérale (40% dans notre étude), sur le devenir professionnel des salariés opérés.

