



Editorial

Absentéisme

La majoration de 50 % en cinq ans du coût des arrêts maladie pris en charge par la Sécurité Sociale témoigne d'une évolution à la hausse de l'absentéisme dans les entreprises.

La collectivité, par le paiement des indemnités, est la première victime de ce phénomène mais l'entreprise est aussi pénalisée au travers des dysfonctionnements générés par ces absences. Dans un contexte économique peu favorable, nécessitant une organisation rigoureuse, l'absence des uns entraîne une surcharge de travail pour les autres et un souci de remplacement pour l'encadrement.

Certes les arrêts prolongés des salariés âgés de plus de 55 ans (10 % de la population, 21 % des arrêts) sont montrés du doigt mais, sur le terrain de l'entreprise, ils ne constituent pas la plus grande gêne. L'arrêt court et imprévisible, surtout s'il se répète ou se multiplie, est beaucoup plus perturbant.

Il paraît tentant de vouloir le réduire en renforçant les contrôles mais il faut garder à l'esprit que l'absentéisme ne constitue qu'un symptôme et que le traiter sans s'attaquer aux causes est de peu d'efficacité à long terme.

Au prime abord, l'absentéisme au travail, relevant d'une décision médicale, constitue un indicateur médical de l'état de santé d'une population. Mais il faut aussi le considérer comme un indicateur social menant à une interrogation sur les conditions de travail : nature du travail (pénibilité, organisation, horaires...), reconnaissance et perspectives professionnelles pour les salariés...

Un débat sur l'absentéisme doit s'installer dans l'entreprise : il doit informer et sensibiliser le personnel, consulter les instances représentatives, mobiliser l'encadrement à tout niveau, impliquer les équipes de santé au travail afin de mettre à plat les difficultés vécues par chacun au travail et construire un véritable projet commun.

*Docteur Catherine FEVRIER
Délégué Général*

CONTACT

LE DOSSIER

Evaluation des risques Une démarche nécessaire... et obligatoire !

L'évaluation des risques est la première étape de toute démarche de prévention. Voilà maintenant plus de trois ans qu'est paru le décret précisant les conditions de mise en place de l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise, matérialisée par le Document Unique.

Ce texte prend sa source dans la **Directive européenne du 12 juin 1989** qui fixait des principes généraux et un cadre devant favoriser le rapprochement des législations nationales, en matière de Médecine du Travail, d'obligation de sécurité et de responsabilité des employeurs, d'information des salariés et de consultation des représentants du personnel. La France l'a transposée par la **Loi du 31 décembre 1991**, qui détermine les **9 principes généraux de prévention** auxquels l'employeur est tenu de se conformer :

- **Eviter** les risques.
- **Evaluer** les risques qui ne peuvent pas être évités.
- **Combattre** les risques à la source.
- **Adapter** le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé, et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.
- **Tenir compte** de l'état d'évolution de la technique.
- **Remplacer** ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.

Suite du dossier page 2



Dans ce numéro

- Le Dossier** Evaluation des risques
- Médecine** Glaucome
- Etude** Perception des missions du médecin du travail
- Accident du travail** L'Ametif mène l'enquête

Evaluation des risques



Une approche en 4 étapes :

- Etablir un inventaire exhaustif
- Hiérarchiser les risques
- Elaborer un programme d'actions
- Réviser annuellement cette évaluation



L'employeur n'est pas seul dans cette démarche

www.ametif.com



Une méthode simple et pratique téléchargeable sur notre site

- **Planifier** la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.
- **Prendre des mesures de protection collective** en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- **Donner les instructions** appropriées aux travailleurs.

Ces principes, qui découlaient de la directive européenne, restaient quand même très théoriques, et il était nécessaire de donner un cadre pratique pour leur mise en œuvre. C'est ce qu'a apporté le **Décret du 5 novembre 2001**, dont l'application était fixée au 05/11/2002. Il précise donc que l'employeur transcrit et met à jour dans un Document Unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder.

Le Document Unique : un véritable outil de travail

Bien souvent, une nouvelle réglementation soulève scepticisme et interrogations, et celle-ci n'a pas échappé à ce phénomène : "Encore des contraintes, encore de la paperasse, encore du temps perdu, et pourquoi, à quoi cela va donc servir ?".

L'objectif principal de la démarche est de collecter toutes les informations ayant trait à la sécurité dans l'entreprise, en recensant de façon précise tous les risques professionnels engendrés par les différentes activités, de l'organisation à la production, pour permettre à l'employeur et aux différents partenaires de la sécurité d'avoir une vision claire et objective de la situation. Pour se faire, une **approche en quatre étapes** est suggérée par le texte, à partir de laquelle votre service de santé au travail a développé une méthode d'aide à l'élaboration du DU, particulièrement tournée vers les PME/PMI, généralement plus démunies devant la réglementation.

La première étape va donc consister à établir un **inventaire exhaustif** des risques repérés dans l'entreprise.

Puis dans un **second temps** on va **hiérarchiser** ces risques, car le tableau dressé ne doit pas être qu'une énumération plus ou moins détaillée, il doit déboucher sur des actions concrètes d'amélioration, par le biais d'un **programme d'action évolutif**, qui constituera la **troisième étape**.

C'est cette évolution dans le temps qui va faire de ce document unique un outil indispensable à la maîtrise des risques, en devenant un véritable tableau de pilotage avec ses indicateurs et ses témoins d'alerte, qui permettra à l'employeur de mener une véritable politique de prévention à long terme, et non plus d'agir au coup par coup, en subissant l'accident ou

la maladie comme une sorte de fatalité. Et c'est aussi pourquoi cette démarche se doit également d'être participative, afin de mobiliser tous les salariés, de l'encadrement à la base, dans le recensement des situations à risques et pour le projet d'amélioration des conditions de travail.

La **quatrième étape** consiste à **réviser annuellement** cette évaluation des risques, en mettant à jour le plan d'actions correctives, ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Les documents de cette méthode simple et pratique sont téléchargeables sur notre site www.ametif.com rubrique Nos Publications

L'Employeur n'est pas seul face à cette démarche

Conscient des difficultés et de la somme de travail initiale que représente cette évaluation des risques professionnels, le législateur, a prévu que l'employeur peut s'adjoindre toutes les compétences, internes et externes, pour parvenir aux objectifs de prévention fixés. C'est pourquoi l'AMETIF a mis en place depuis plus d'un an différentes actions d'accompagnement en direction de ses adhérents :

- réunions d'informations,
- présentation d'une méthode simple (lire ci-dessus),
- suivi du DU en entreprise, afin de les aider à mettre en place cette prévention des risques, indispensable à la pérennité des entreprises et à la santé des salariés.

Nous inaugurons aujourd'hui, par cet article général, une rubrique qui sera consacrée successivement à chaque risque et à sa méthode d'évaluation, car, si la méthodologie générale est la même, on n'apprécie pas de façon identique un risque de type accidentel (chute de hauteur, accident de manutention, etc.) ou un risque de type chronique (exposition au bruit, aux produits dangereux, TMS, etc.).

Nous sommes, bien entendu, attentifs aux caractéristiques de nos entreprises adhérentes, et c'est en fonction de nos statistiques que nous choisirons d'aborder tel ou tel risque. N'hésitez donc pas à nous faire part de vos desiderata en la matière, et à contacter votre médecin du travail.

Sylvie PIOT
Technicienne HSE

