



# Intervenants en Prévention des Risques Professionnels

 Emilie QUINET Ergonome



Depuis 2005, ast 25 a répondu à ses obligations en se dotant d'une équipe de préventeurs qui travaille en collaboration avec les médecins.

Cette équipe est composée à ce jour de deux ergonomes, d'un technicien en métrologie des risques et d'une assistante.

Types d'interventions proposés :

**ÉTUDES ERGONOMIQUES** : réalisation d'un diagnostic à partir de l'étude de l'activité et propositions de recommandations (aménagement de postes, conception de nouveaux locaux...);

**ÉTUDES MÉTROLOGIQUES** : mesurages en entreprise (bruit, éclairage, vibrations...) et conseils en prévention ;

**ACTIONS DE SENSIBILISATION** à destination des employeurs et des salariés sur des thématiques de risques professionnels (travail sur écran, risques liés au bruit, risques psychosociaux, horaires atypiques, manutentions, vibrations) ;

**TRANSFERTS DE CONNAISSANCES ET DE TECHNIQUES** lorsqu'il existe une personne ressource interne à l'entreprise (responsable sécurité, infirmier...);

**ACCOMPAGNEMENT À L'ÉVALUATION DES RISQUES.**

## Mesurer les risques



### ■ Le dosimètre de bruit

Au cours de l'observation de l'activité de travail, l'intervenant peut proposer le port d'un dosimètre de bruit par un salarié, ce qui permet de quantifier précisément le niveau sonore auquel la personne est exposée au cours de sa journée de travail.



### ■ Le cardiofréquencemètre

Lors d'une étude ergonomique, la charge physique peut être évaluée en fonction, entre autres, du coût cardiaque pendant l'effort : une ceinture est fixée sur le buste du salarié, la mesure est exploitée ensuite sur un logiciel spécifique.



Les demandes des entreprises doivent être adressées au Médecin du Travail, qui assure le suivi à long terme des salariés et de l'entreprise. C'est le médecin qui, ensuite, transmettra la demande argumentée auprès du Pôle Ergonomie Prévention (PEP).

Les interventions du PEP étant comprises dans la cotisation de l'adhérent, elles sont limitées à quelques jours par an et par entreprise. Pour des chantiers plus complexes ou conséquents, ast 25 peut mettre en relation avec d'autres partenaires de la prévention.

Cette équipe sera prochainement renforcée par un ingénieur chimiste toxicologue, qui conseillera les entreprises pour la prévention du risque chimique ■

## à vos agendas

### Échanges de pratiques & conseils en prévention des risques professionnels dans les métiers de la COIFFURE et de l'ESTHÉTIQUE

> Lundi 22 Juin 2009 à 14h00

Les coiffeurs et esthéticiennes sont invités lundi 22 juin 2009, à une réunion organisée par des médecins du Travail et une ergonomiste d'AST 25.

#### Aspects SANTÉ :

Cette réunion présentera, à partir de situations réelles, les différents risques que rencontrent ces professionnels dans l'exercice de leur métier : douleurs articulaires, lombalgies, allergies, stress, alimentation perturbée. Des conseils seront proposés afin de diminuer leur exposition (équipement et matériels, protections, organisation du travail).



#### Aspects SOCIAUX et RÉGLEMENTAIRES

##### Responsabilité du chef d'entreprise :

Un rappel législatif et réglementaire, animé par un juriste en droit social de l'association CEGECO (Centre de Gestion et de Comptabilité des entreprises de la coiffure et de l'esthétique) viendra compléter l'approche médicale.

Cette réunion offre ainsi aux entreprises de coiffure et d'esthétique l'ensemble des clefs pour être à la fois en conformité dans leurs structures, et particulièrement respectueux des conditions de travail de leurs collaborateurs.

# Santé / travail / la lettre

LETTRE TRIMESTRIELLE DE VOTRE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL / AVRIL 2009 / N°2



 édito

## Adhésion, une prestation globale

**Robert Bossonnet** Président d'AST 25  
**Ludovic LESNE** Directeur d'AST 25

La santé au travail, par les divers aspects qu'elle recouvre, fait intervenir une multitude de compétences et d'acteurs. C'est le cas des collaborateurs d'ast 25 rassemblés autour d'une vision commune, celle de la préservation de la santé des salariés et de la prévention des risques professionnels.

C'est la raison pour laquelle votre cotisation est un forfait qui s'inscrit dans le principe plus large de la mutualisation (Déf. : fait de répartir selon le principe de la solidarité entre membres). Votre cotisation est fixée et payable en début d'année, basée sur la masse salariale de l'année précédente.

**Votre cotisation ne se réduit pas au simple paiement d'une visite médicale mais couvre nombre d'autres prestations à savoir :**

Les visites systématiques (tous les ans ou tous les deux ans, selon la déclaration de l'employeur sur les risques liés au poste de travail), les visites d'embauche, de reprise, à la demande du salarié ou de l'employeur, tous les examens complémentaires prescrits par nos médecins (audiométries, spirométries, visiotests, examens de sang par les laboratoires....) et les actions en milieu de travail des médecins, (CHSCT, visites de postes et d'entreprises, documentation, formation....) ainsi que les frais de structure, administratif, infirmières, et les actions du pôle ergonomie et prévention, qui, en partenariat avec les médecins, intervient dans les entreprises (cf article page 4).

Dans le contexte actuel, certains de nos adhérents expriment leur désaccord quant au montant de leur cotisation et souhaitent une réduction de celle-ci voire une annulation pure et simple. C'est une vision à court terme et incompatible avec les principes fondateurs de la Médecine du travail de 1946.

C'est particulièrement dans cette période difficile que le rôle d'ast 25 et de l'ensemble des Services de Santé au Travail doit se renforcer auprès de nos adhérents afin de les aider ainsi que leurs salariés à surmonter cette difficulté.

## Retour d'expérience

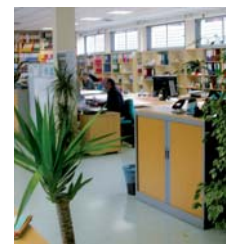
 **Marcelle PANIGEON** Médecin du Travail  
et **Anne BENEDETTO** Ergonome

« L'Open Space m'a tuer », est le titre d'un récent ouvrage qui décrit les conditions de travail en bureau paysager. Sur le site d'Alstom Transport à Ornavans, le responsable du Bureau d'Etude ne voulait pas en arriver là ; aussi a-t-il pris les devants en sollicitant l'intervention du Service de Santé au Travail, en vue de réimplanter les postes et de proposer des aménagements.



Des réunions ont été mises en place avec l'ergonome et les salariés concernés. Elles ont abouti à des propositions concrètes qui ont été prises en compte par l'entreprise : emplacement des bureaux, écrans réglables, souris adaptées, salle isolée pour les micro-réunions...

Dans une situation d'ergonomie « de correction », les contraintes spatiales limitent le champ des recommandations : la surface disponible reste inchangée, les flux de circulation subsisteront... les bureaux paysagers ne donnent jamais entière satisfaction, mais quelques principes de base permettent d'y « cohabiter » parfois un peu mieux ■



# Le stress professionnel

 **Dominique COFFE BART**, Médecin du Travail



## ■ Réflexions d'un Médecin du Travail sur le stress professionnel

*Le texte de l'accord national sur le stress au travail témoigne de la prise en compte par nos dirigeants de l'ampleur et de la gravité de cette question dans les milieux de travail.*

Le « stress » qui recouvre des notions souvent contradictoires, est une agression pour l'organisme, soit physique (blessure, bruit, produit dangereux...), soit psychologique (agression verbale, objectif trop ambitieux, pression mentale...).

Face à une ou à des agressions, l'organisme est capable de maintenir dans la normalité ses constantes biologiques (tension artérielle, fréquence cardiaque ou respiratoire, température corporelle). Quand notre corps est trop sollicité, il ne répond plus correctement sur le plan physique (douleurs, hypertension...) et/ou mental (asthénie, angoisse, troubles du sommeil, ...).

Contrairement à l'idée répandue, le stress ne peut être positif. Quand il est d'origine professionnelle, la qualification de « stimulant » ou « motivant » n'est pas acceptable (voir définition de la notion de stress dans l'encadré).

Des tâches de travail bien définies, de bonnes relations humaines avec les collègues, les collaborateurs et la hiérarchie, une certaine autonomie au poste de travail, un sentiment de justice sont le minimum requis à une ambiance satisfaisante sur le lieu de travail. De nombreuses études ont montré qu'un climat de travail harmonieux favorise la performance de l'entreprise.

Une personne « stressée » mérite une analyse de sa situation. Existe-t-il un lien avec le travail ? Comment y remédier ?

Il est important de déceler les réelles difficultés rencontrées par l'entreprise et les solutions qui peuvent ou non être mises en place. Rien n'est plus angoissant pour un salarié que de rester dans l'inconnu... et en général, chacun aime le travail bien fait.

Il est capital de préciser qu'il n'existe pas un profil type d'individu exposé. Tout sujet peut être déstabilisé, à n'importe quel moment de sa vie, lors de problèmes plus ou moins importants.

Il est nécessaire de faire la part de ce qui relève du travail, de la vie extraprofessionnelle ou des deux.

Certains signaux doivent être repérés : absentéisme, retard, turnover, accidents du travail, malfaçons. Il est de la responsabilité légale de l'employeur de prendre toute mesure nécessaire pour protéger la santé physique mais aussi mentale de ses employés.

Tout problème, même minime, doit être traité de manière adaptée afin d'éviter une « catastrophe »...

Les démarches recommandées par les Médecins du Travail d'ast 25 sont celles qui s'intéressent à l'organisation du travail et qui s'appuient sur une analyse globale des situations de travail, intégrant la participation active de tout le personnel concerné. Ces démarches, pour être efficaces, s'inscriront nécessairement dans la durée.

Un groupe de travail d'AST 25 a réalisé un diaporama sur les risques psychosociaux. Nous nous tenons à votre disposition pour vous le présenter et répondre à vos questions.







## ■ Accord National Interprofessionnel sur le Stress au Travail du 02 Juillet 2008

Lors de la conférence sur les conditions de travail de juin dernier, Xavier Bertrand, ministre du travail, l'avait affirmé haut et fort : « il est nécessaire de lutter contre les risques psychosociaux ». Première traduction concrète : la transposition en droit français de l'accord européen de 2004, signé par les partenaires sociaux le 24 novembre 2008.

Cet accord vise à **augmenter la prise de conscience des employeurs et des travailleurs** et leur compréhension des mécanismes d'apparition du stress au travail.

Il rappelle l'obligation pour l'employeur de prendre des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Toute entreprise doit pouvoir **identifier les situations à risque et mettre en place des mesures individuelles, collectives ou concomitantes pour y faire face** : soutien adéquat aux personnes et aux équipes, dialogue dans l'entreprise, formation des acteurs (et notamment des cadres) à la compréhension du stress, modification des modes organisationnels, aménagement des postes de travail et réduction des contraintes environnementales...

Dans cet accord, les partenaires sociaux réaffirment le rôle pivot du Médecin du Travail soumis au secret médical ■

**NB** : Cet accord ne traite ni du harcèlement, ni de la violence au travail. Une négociation spécifique sur ces questions est prévue prochainement afin de transposer l'accord européen du 27 Avril 2007.

## ■ Définition du stress professionnel

Selon l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail

**« Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. »**

**Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Il affecte également la santé physique, le bien-être et la productivité de la personne qui y est soumis. »**

Cette définition aide à distinguer symptômes, origines et effets du stress. Si le ressenti du stress au travail est individuel, ses causes et ses conséquences sont à la fois d'ordre individuel et collectif, en lien avec les conditions du travail.



## Pour aller + loin

### Documentation INRS

(téléchargeable sur [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr) ou à commander sur le site CRAM Bourgogne Franche-Comté rubrique prévention/ documentation):

- Et s'il y avait du stress dans votre entreprise ? ED 973
- Stress au travail, les étapes d'une démarche de prévention ED 6011

### Documentation ANACT [www.anact.fr](http://www.anact.fr)

- Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail
- Elvie, un outil de diagnostic et de prévention des risques psychosociaux au travail  
ARACT Martinique

### Romans, témoignages

- Classement vertical  
Patrick Villemin Editions Anne Carrière
- Terreur au travail, enquête sur le harcèlement moral  
Marie Muller Editions Fayard
- « L'open space m'a tuer »  
A. Des Isnards et T Zuber Editions Hachette Littératures