

# Santé / travail / la lettre

BULLETIN D'INFORMATION DE VOTRE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL / FÉVRIER 2014 / N°14



## Dans ce numéro

- Agenda
- Les seniors au travail
- Le bruit au travail
- « Petit déjeuner des préventeurs »
- E-learning sur les risques professionnels

## édito

L'année 2013 aura été marquée par une baisse importante des ressources médicales du Service, perturbant fortement l'activité. Mais une réponse a été donnée quant aux visites les plus sensibles. À cela s'ajoute le lourd travail entrepris pour l'élaboration du projet pluriannuel de Service tel que l'exige la Loi, qui a mobilisé les équipes tout au long de l'année.

Comprenant 33 actions regroupées dans 9 objectifs autour de 3 grands axes, le Projet de Service pluriannuel a été **approuvé par le Conseil d'Administration le 11 décembre 2013**.

Ce Projet de Service s'il répond à une exigence réglementaire se devait d'appréhender une autre dimension avec aussi pour objectif de mieux structurer l'action du Service, la canaliser dans les directions les plus « urgentes » ou les plus pertinentes au regard des entreprises et de leurs salariés.

**Ce projet se veut, nous l'espérons, innovant et réaliste.**

L'**innovation** n'est pas une figure de style. **Refondre en profondeur notre organisation est la seule voie possible si nous voulons pérenniser l'institution santé au travail**, remplir les missions qui sont les nôtres, donner une lisibilité de notre action et redonner un élan et une attirance pour notre métier.

Le **réalisme**, c'est prendre en compte une équation complexe et tenter d'en intégrer tous les paramètres, en préservant les équilibres financiers, en harmonisant et en améliorant les pratiques et les prestations dans l'intérêt de nos adhérents et de leurs salariés.

Le Projet de service doit, en conclusion, répondre à un **besoin de santé**, à un **besoin de prévention** et à un **besoin d'information et de sensibilisation des entreprises**.

C'est dans de ce contexte qu'AST 25, entreprend sa réorganisation et le recrutement notamment d'Infirmier(e)s Diplômé(e)s d'État en Santé Travail.

2014 verra ainsi et selon un déploiement maîtrisé, la mise en place des équipes en Santé au Travail conformément à la nouvelle réglementation. Certains d'entre vous seront concernés au cours de l'année par cette réorganisation visant à une optimisation de nos ressources pour mieux répondre à vos besoins.

Malgré les investissements qu'impose la réforme, le Conseil d'Administration, conscient de la conjoncture difficile, a pris la décision de ne pas augmenter pour cette année le taux de cotisation de base.

Vous souhaitant tous nos vœux de réussite pour cette année.

M. FELT Président d'AST 25  
L. LESNE Directeur d'AST 25

## De nouveaux outils pour nos adhérents



Vibrations  
« mains bras »

Vibrations  
« corps entier »

Nouveaux mémos  
À découvrir en téléchargement sur le site internet ou à demander à votre médecin du travail



[www.ast25-sante-travail.fr](http://www.ast25-sante-travail.fr)

## AGENDA

■ Petit déjeuner des préventeurs  
« Santé au travail des seniors »

10 AVRIL 2014  
8 h 15 - 10 h 15, au Club  
(face AST25)  
rue Sellier à Besançon

■ Petit déjeuner des préventeurs  
Haut-Doubs « Conduites  
addictives et travail »

17 JUIN 2014  
8 h 30 - 10 h 30, à Morteau

Pour tous renseignements,  
contactez Mme SEGUIN  
au 03 81 47 79 33 ou par mail :  
secretariat.pep@ast25.fr  
ou rendez-vous sur le site d'AST25,  
rubrique « agenda »

# Les seniors et leur santé au travail

Le vieillissement de la population et l'usure professionnelle sont devenus des sujets majeurs de préoccupations au niveau national.

Le recul de l'âge légal de départ à la retraite amène aujourd'hui les entreprises et leurs partenaires à se questionner davantage sur les conditions de travail et les parcours professionnels.

On distingue :

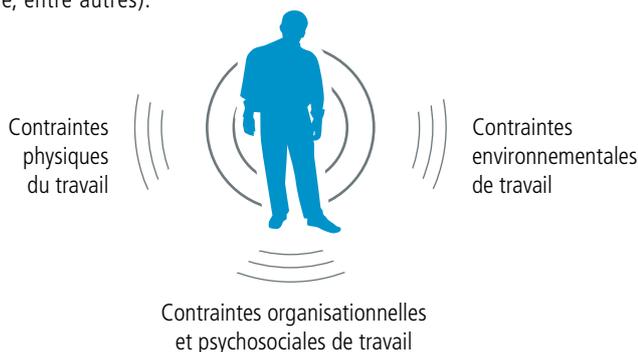
- **le vieillissement démographique**, qui correspond à l'augmentation de la part des plus âgés parmi les salariés. La part des plus de 55 ans dans la population active augmente et est passée de 9 % en 2000 à 12,5 % en 2010.
- **le vieillissement prématuré ou l'usure professionnelle** qui peut être défini comme la dégradation précoce de l'état de santé générée par des conditions de travail pénibles (ou inadaptées).



## Quels changements physiologiques ?

Le vieillissement est un processus graduel et irréversible de modification des structures et des fonctions de l'organisme résultant du passage du temps. Il touche l'ensemble des capacités fonctionnelles et physiologiques, lesquelles diminuent progressivement. Les changements se font sentir à partir de 35-40 ans.

C'est un processus lent et non linéaire qui résulte de l'intrication de **facteurs personnels** (génétiques, état de santé, âge de début d'activité) et **environnementaux** (situations de travail vécues tout au long de la vie, entre autres).



## Quelques chiffres

En 2013, **près d'un tiers des salariés** suivis par AST 25 ont **plus de 50 ans**, représentant **18 000 salariés**. Les plus de 50 ans se répartissent ainsi :



Vieillesse naturelle	Contraintes de travail accélérant le processus de vieillissement et l'usure professionnelle
<p><b>Le cœur</b> s'adapte de moins en moins bien lors d'efforts intenses,</p> <p><b>Les poumons</b> s'encrassent progressivement,</p> <p><b>Les muscles</b> perdent de leur force et réagissent plus lentement,</p> <p><b>Les os</b> se fragilisent, surtout chez les femmes (ostéoporose due à la ménopause),</p> <p><b>Les articulations</b> se pincent et se tassent, les cartilages s'amincissent et perdent de leur souplesse.</p>	<p>Efforts physiques importants, Postures pénibles, Exposition aux vibrations, Ports de charges lourdes, Situations d'équilibre précaire, Gestes répétitifs, Déplacements sur de longues distances, Station immobile prolongée,</p>
<p><b>La vue</b> : le salarié voit moins bien de près, les contrastes, les couleurs bleu et jaune, Plus facilement ébloui,</p> <p><b>L'ouïe</b> : entend moins bien les bruits aigus et se trouve gêné dans des discussions collectives.</p>	<p>Travail minutieux, Éclairage violent et direct ou insuffisant, Ambiance très bruyante ou brouhaha continu.</p>
<p><b>La digestion</b> est plus difficile,</p> <p><b>Le sommeil</b> est perturbé,</p> <p><b>Les troubles de la mémoire et de l'attention apparaissent</b> (difficulté de porter son attention sur plusieurs tâches en même temps).</p> <p><b>Le système nerveux</b> vieillit mais le cerveau reste totalement opérationnel, N.B. : Tout apprentissage demeure possible à tout âge.</p>	<p>Horaires atypiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail posté : nuits, astreintes,</li> <li>• Horaires fractionnés ou décalés.</li> </ul> <p>Gestion d'urgences, d'imprévus, Interruptions fréquentes de tâches, Simultanéité des tâches, Pauses ou repas écourtés, décalés, Introduction de méthodes et de technologies sans formation ni accompagnement aux changements, Manque de reconnaissance.</p>

## ■ L'étude EVREST SENIOR

L'étude EVREST (**EV**olutions et **REL**ations en **Santé** au **Travail**) s'est déroulée fin 2011 dans les Services Interentreprises de Santé au Travail de Franche-Comté. Elle a exploré le travail des seniors de la région.

Près de 500 salariés de 50 ans et plus ont été interrogés lors de leur entretien périodique auprès des médecins du travail ou infirmiers santé-travail.

## ■ Quelques conclusions de cette étude à retenir :

### • Les conditions de travail :

- Huit seniors sur dix travaillent à temps plein, le plus souvent en journée normale,
- La pénibilité physique du poste de travail est plus marquée chez les femmes (plus exposées aux gestes répétitifs, postures contraignantes),
- Plus de neuf seniors sur dix déclarent utiliser et maîtriser les nouvelles technologies au niveau de leur poste de travail.

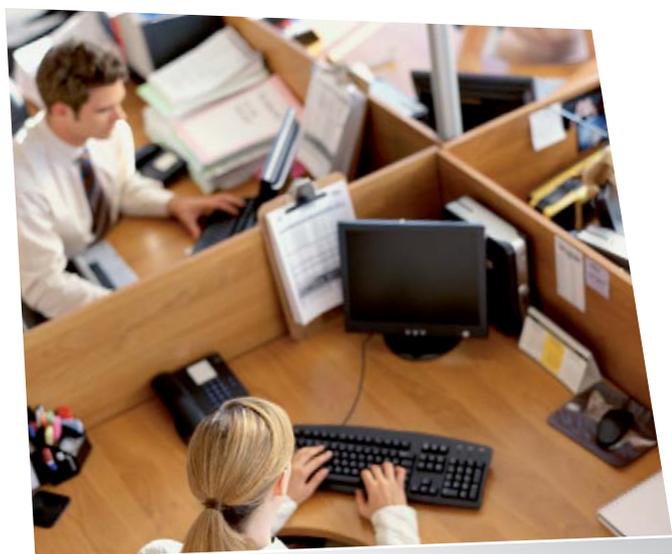
### • La formation :

- Contraste entre la volonté d'être formateur (65 % des seniors désirent transmettre leur expérience) et la réalité du terrain (31 % des seniors sont formateurs).

### • La santé :

- Plus de la moitié des seniors rapportent des troubles ostéoarticulaires,
- 14 % des seniors évoquent des troubles neuropsychiques ; les femmes sont plus exposées,
- La survenue de troubles de santé neuropsychiques et/ou ostéoarticulaires est liée aux contraintes physiques du poste mais aussi aux pressions temporelles et psychologiques.

L'étude EVREST a également identifié des **pistes d'actions** pour maintenir les seniors au travail dans la durée et en bonne santé (cf « recommandations ci-contre »).



**Recommandations** (celles-ci sont à envisager en concertation avec votre médecin du travail)

### ALLÉGER LE TRAVAIL PHYSIQUE

- Faire appel à des aides techniques (par exemple mécanisation du levage de charges),
- Intégrer les principes de l'ergonomie dès la phase de conception des postes,
- Faire appel au collectif : favoriser les entraides lors de tâches fatigantes,
- Organiser des rotations entre postes si tâches répétitives,
- Permettre de l'autonomie dans les gestuelles, postures, dans les modes opératoires,
- Organiser des stocks tampons pour favoriser une auto-régulation des rythmes et créer des micro-récupérations.

### AGIR SUR L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

- Adapter l'éclairage des postes : à 60 ans besoin de 4 fois plus de lumière qu'à 20 ans !
- Réduire les sources de bruit et de vibrations,
- Réguler la température dans les locaux de travail,
- Éviter le travail en bureau collectif de plus de 4 personnes,
- À défaut d'actions collectives, les EPI fournis seront adaptés : exemple bouchons d'oreilles tenant compte du déficit auditif.

### AGIR SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- Si le travail en horaires atypiques ne peut être évité, aménager les plages horaires, en se rapprochant le plus possible de celles de journée,
- Anticiper, accompagner les changements (de techniques, de méthodes) et communiquer sur les projets,
- Valoriser la transmission des savoir faire et de l'expérience des seniors,
- Travail en binômes senior/junior ou en équipes mixtes en âge, « tuilage » avant départ en retraite,
- Formations régulières tenant compte des connaissances antérieures et des pratiques de travail existantes.



## ■ Réduire le bruit en entreprise

Lors d'une visite de l'entreprise, le Médecin du Travail de l'association TRI de Quingey a préconisé que le Pôle Prévention d'AST 25 réalise une métrologie des niveaux sonores dans l'atelier de blanchisserie. Seule source de bruit supérieure à 80 dB(A), seuil de l'action de prévention selon le décret de 2006, le mannequin soufflant (machine permettant de repasser robes, vestes... sans plis) y générerait un niveau sonore de **95 dB(A)**. Les postes de travail voisins étaient eux aussi exposés à des niveaux sonores supérieurs à 80, voire 85 dB(A) = seuil de danger. En outre, les salariées devaient parfois adopter des postures contraignantes, susceptibles de générer des troubles musculosquelettiques (TMS). Enfin, l'utilisation de ce mannequin était cause de problèmes organisationnels (manutentions, temps, place...).

Ce mannequin étant tombé en panne, les responsables de l'association TRI ont décidé de ne pas procéder à son remplacement, agissant ainsi sur l'organisation interne, mais surtout supprimant différents facteurs de risques générateurs de maladies professionnelles. Le repassage sera exclusivement effectué sur table, à l'aide de fers reliés à une centrale-vapeur, ou à l'aide d'une calandre (pour les draps et autres grosses pièces).



Utilisation du sonomètre par le technicien d'AST25

**Pour info : une exposition de 15 min à un niveau sonore de 95 dB(A) équivaut à 8 h à 80 dB(A).**



## ■ Petit « déjeuner des préventeurs »

En septembre dernier, l'équipe pluridisciplinaire d'AST25, en collaboration avec l'ANPAA (Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie) a réuni une trentaine d'adhérents autour d'un petit « déjeuner des préventeurs » dont la thématique était « **conduites addictives et travail** ». L'occasion pour les médecins du travail et les intervenants en prévention d'informer sur les risques pour la santé, le suivi médical, la législation, la démarche de prévention et conseiller sur les conduites à tenir en entreprise face à l'alcool et aux drogues.

## ■ E-learning sur les risques professionnels pour nos adhérents

L'e-learning, méthode d'apprentissage à distance reconnue, permet une démultiplication de celui-ci, en permet la traçabilité, et donne une souplesse aux apprenants. L'objectif de cet apprentissage est de participer à la formation aux risques spécifiques, tel que le précise l'article R. 4624-1 sur les actions en milieu de travail des SSTI. Cela participe aussi à l'information sur les risques pour la santé et la sécurité et à la formation à la sécurité que l'employeur doit organiser (C. trav., L. 4141-1 et 2).

**Cinq premiers modules seront disponibles deuxième trimestre 2014 :**

- **Évaluation des risques ;**
- **Bruit ;**
- **Risque chimique ;**
- **Manutention manuelles de charges ;**
- **Gestes et Postures.**

D'autres sont en cours de conception. Cet e-learning sera disponible via notre site et son coût compris dans le montant de votre cotisation.

