

Plan Régional Santé Travail

Lettre d'information santé au travail en Bretagne



éditorial

Di@rbenn*

TRAVAUX PUBLICS : PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE

Les entreprises de Travaux Publics identifient encore trop souvent tardivement l'usure professionnelle, suite à un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle.

En Bretagne, les Travaux Publics représentent 524 entreprises et près de 12 000 salariés, dont 60 % d'ouvriers de plus en plus qualifiés. Ce sont eux qui, au quotidien, réalisent les chantiers d'infrastructures, que ce soit en voirie, en réseaux d'eau, en terrassement, en réseaux d'énergie, en ouvrage d'art...

Depuis deux ans, la Fédération Régionale des Travaux Publics (FRTP) de Bretagne via des représentants de ses commissions « santé et sécurité au travail » et « emploi/formation » s'est engagée dans une démarche collective avec les acteurs de la prévention : l'OPPBTP, l'ARACT, la CARSAT, les services de santé au travail, et la DIRECCTE pour proposer des actions et des supports de sensibilisation en direction des entreprises.



La rencontre régionale du 18 octobre 2018 constituait ce point d'étape, avec une restitution aux entreprises de Travaux Publics, mais également à leurs partenaires (dont les établissements de formation ayant une filière TP). C'était l'occasion de présenter les signaux d'alerte de l'usure professionnelle et ses conséquences, de faire témoigner conjointement les entreprises de TP engagées dans des actions expérimentales ainsi que les partenaires prévention qui les ont accompagnées et de diffuser pour la première fois le « Motion design » estampillé TP. L'usure professionnelle n'est pas une fatalité.

Alerter, sensibiliser sur ce risque « différé » et mener des actions inter-entreprises, telle est la mission de la FRTP Bretagne.

Protéger, prévenir, adapter, telle sont les missions des entreprises qui par l'évolution de leurs méthodes de travail permettront également aux Travaux Publics, de ne pas se priver de 50% de la population, puisque les femmes sont toujours très peu présentes sur les chantiers.

Agissons donc le plus en amont possible selon une approche globale.

Trois priorités à la clef pour notre profession : la santé des salariés, la performance des entreprises et l'attractivité de tous les publics en termes de recrutement.

François COVILLE.
PRÉSIDENT DE LA FRTP BRETAGNE.

sommaire

Contexte et enjeux	p. 2
Expérimentations et retour du terrain	p. 3
Perspectives	p. 4

*Di@rbenn est un mot breton signifiant : Prévenir, prendre des mesures – Préventif, renfort.

Maladies à caractère professionnel chez les salariés hommes des Travaux Publics (TP) Résultats 2007-2012

Objectif et méthode

En France, le secteur des TP constitue un secteur à risque élevé avec, en 2013, 11 884 accidents du travail avec arrêt et 952 maladies professionnelles reconnues (MP). Le programme national de surveillance des Maladies à Caractère Professionnel (« Quinzaines MCP »), auquel la Bretagne participe depuis 2012, permet de compléter ces données avec les pathologies non indemnisées. Il s'appuie sur les médecins du travail volontaires qui signalent toute maladie ou symptôme en lien avec le travail. Ces maladies n'entrent pas dans le cadre des tableaux de MP ou y entrent, mais n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance en MP.

Afin de comparer des populations proches en termes de catégorie socio-professionnelle, les hommes des TP ont été comparés aux autres ouvriers et professions intermédiaires vus lors des « Quinzaines MCP ». Les effectifs étant trop faibles chez les femmes, les analyses n'ont pas été détaillées.

Résultats

Sur la période 2007-2012, les hommes des TP ont présenté un taux de signalement supérieur à celui retrouvé chez les autres hommes, ouvriers ou professions intermédiaires, du programme MCP : 7,6 % versus 5,6 %.

Cette prévalence plus élevée est retrouvée pour les TMS (5,1 % versus 3,3 %) et pour les troubles de l'audition (1,1 % versus 0,5 %), les deux groupes de pathologies les plus fréquemment signalés.

Près de la moitié (48 %) des TMS signalés par les hommes des TP touchent le rachis lombaire et 18 % affectent l'épaule (vs 36 % et 21 % chez les autres hommes du programme MCP), avec deux principaux agents d'exposition pour les TMS du rachis lombaire : la manutention manuelle de charges et les contraintes posturales (dans 69 % et 45 % des cas).

Conclusion

Ce travail a permis d'obtenir des résultats sur la population spécifique des salariés des TP, souvent associée aux salariés du secteur du bâtiment. Les résultats montrent l'importance de renforcer les actions de prévention. Enfin, il est important de souligner l'implication des médecins du travail et de leur équipe dans cette veille sanitaire.

Patricia BÉDAGUE.
ORS BRETAGNE.



En savoir plus...

Programme de surveillance des maladies à caractère professionnel.
Les salariés des travaux publics. Résultats 2007-2012.



Homère J, Valenty M, Plaine J, Garras L, Pilorget C, Rivière S, Arnaudo B, Chatelot J.
Saint-Maurice : Santé publique France ; 2017. 8 p.

Définition l'usure professionnelle pour les salariés des travaux publics

L'usure professionnelle peut se définir comme :

- Traces à long terme du travail sur la santé.
- Exposition répétée à des situations contraignantes qui génèrent des traces définitives sur la santé altérant la capacité et la qualité de vie au travail.
- Vieillesse prématurée.

L'usure professionnelle affecte à des degrés divers l'organisation des chantiers et la performance de l'entreprise.

Se préoccuper de la prévention de l'usure professionnelle, c'est préserver la santé et la qualité de vie au travail des salariés tout en maintenant la performance et la compétitivité de l'entreprise.

Usure professionnelle De quoi parle-t-on ?

Si l'usure physiologique liée au vieillissement est un phénomène inéluctable dont le concept est partagé par tous, la question d'une usure liée spécifiquement aux contraintes de travail fait débat. S'il ne faut pas confondre vieillissement et maladie, il faut bien admettre que le concept d'usure peut avoir des contours un peu flous intégrant à la fois des situations de vieillissement prématuré et des situations franchement pathologiques. C'est pourquoi l'usure professionnelle s'exprime à la fois dans les champs individuels (le salarié en difficultés) et collectifs (son environnement de travail).

Sur le plan individuel, l'usure professionnelle se traduit le plus souvent par une succession de signaux (faibles au début puis de plus en plus évocateurs) : restrictions médicales minimales au départ, puis sentiment d'injustice lié au manque de reconnaissance de l'environnement de travail. En effet, ce dernier interprète souvent cet absentéisme médical de courte durée, mais inhabituel et répété, comme un manque de motivation ou une gêne pour le travail en équipe, dans tous les cas comme une perte de l'engagement du salarié. Si le débat sur l'origine de cet absentéisme médical n'est pas recentré sur les conditions de travail vécues, et si les seuls échanges proposés culpabilisent le salarié comme responsable des dysfonctionnements constatés dans l'environnement de travail, il est fort probable que l'évolution se fera malheureusement vers une rupture de collaboration qui pourra aller de l'inaptitude médicale partielle à l'inaptitude définitive, avec son cortège de difficultés pour l'employeur : sociales (perte de compétences), juridiques (licenciement pour impossibilité de reclassement), financières (coût du licenciement et de l'éventuel contentieux).



Les Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) sont bien placés pour évaluer ces situations : à la fois parce qu'ils assurent des suivis individuels (confidences des salariés, gestion des restrictions et des inaptitudes médicales), mais aussi parce qu'ils ont la capacité à évaluer les environnements de travail (évaluation des risques, expertise de l'équipe pluridisciplinaire). L'usure professionnelle n'a pas de caractère inéluctable, même dans des champs professionnels exigeants sur le plan physique comme les TP : en réalité, on vieillit de manière très différente d'un individu à l'autre et l'âge et l'expérience permettent souvent de développer des savoir-faire qui compensent la perte de capacité. Par ailleurs, la mécanisation des tâches et l'amélioration des conditions de travail sur les chantiers devraient, en théorie, permettre de limiter le phénomène d'usure professionnelle. Une récente étude de l'Institut de recherche et de documentation en économie de la santé (IRDES) montre que la santé des seniors au travail dépend surtout de la pénibilité psychologique de leur emploi, mais aussi de la « latitude décisionnelle » qui leur est accordée dans leurs tâches et de la « récompense reçue » ainsi que du « soutien social ».

On mesure bien à travers ces résultats, le rôle majeur que joue l'environnement de travail : si sa réponse aux signaux faibles de l'usure professionnelle débutante n'est pas pertinente, voir culpabilisante ou aggravante, le risque est grand de voir se développer un processus d'usure professionnelle en lien avec cette pénibilité psychologique qui peut exister même dans des tâches où la pénibilité physique semble au premier plan. Les organisations modernes imposent une rationalisation des tâches et des délais de réalisation qui impactent aussi le travail sur chantiers. Pourtant, ces mêmes organisations exigeantes, arrivent parfois à fidéliser leurs collaborateurs et à maintenir les compétences : la question du soutien social et de la reconnaissance des savoir-faire sont donc au cœur de ces enjeux...

Dr Jean-Michel HAMEAU.
AMIEM 56

Approche générale de la problématique et lien avec le Plan santé au travail

Lors de l'élaboration du PST3, il fut convenu que l'usure professionnelle ne devait pas seulement être abordée sous l'angle du perfectionnement de la gestion du maintien dans l'emploi, mais qu'il fallait également intervenir le plus en amont possible sur les causes à l'origine des évolutions défavorables de la santé des salariés.



Cette orientation s'avère d'autant plus nécessaire que la période actuelle se caractérise par un allongement de la durée de vie professionnelle pour l'ensemble des salariés. La conservation de la santé devient par conséquent un enjeu pour les entreprises pour éviter des départs précoces de salariés qu'elles ont formés pendant plusieurs années avant qu'ils deviennent qualifiés et compétents.

De ce fait, la compréhension et la maîtrise des conditions de travail sous leurs multiples aspects, notamment les sollicitations physiques, devient un enjeu pour les entreprises. Cela nécessite également d'intégrer un suivi du parcours professionnel de ses salariés. En effet, une visibilité des conditions de travail rencontrées en début de vie professionnelle permettra de mieux comprendre certains phénomènes actuels. Par ailleurs, la conduite de changement ne doit pas seulement être portée par les acteurs de proximité des situations de travail, mais être concertée et partagée par l'ensemble des acteurs et des départements de l'entreprise.

De plus, les premiers retours des actions du PST3, relatives à l'usure professionnelle, indiquent que les acteurs de la prévention perçoivent cette thématique comme étant particulièrement complexe à appréhender et à maîtriser. Cela conforterait le principe que, pendant un premier temps, les entreprises puissent être accompagnées par des experts, avant qu'elles puissent mener des actions de manière autonome. Par ailleurs, une réflexion spécifique devrait être également développée autour de la mise en place d'indicateurs qui permettent d'apprécier l'efficacité des changements organisationnels menés par les entreprises.

Nicolas FROMENT.

RESPONSABLE DE LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE - OPPBTP

Témoignage

L'usure professionnelle

Annie Staerck, Responsable Ressources Humaines et Régis Floch Responsable Santé sécurité du groupe Marc.

Notre philosophie : bétonner « une culture managériale d'écoute et de partage »

Pour éviter l'usure professionnelle, il est primordial d'intégrer dans la culture de l'entreprise et dans le management quotidien **la prise en compte de l'humain**, de ses aspirations, de ses limites (physiques et psychologiques) et de chercher à **optimiser en permanence l'organisation du travail dans un but économique et social**. La direction générale doit également favoriser une culture d'**ouverture d'esprit** et de **partage** pour instaurer des relations de travail constructives et efficaces.

Un diagnostic

Les services RH et Santé sécurité du groupe Marc **ont travaillé de concert** pour élaborer ce diagnostic, basé sur des indicateurs chiffrés pour être uniquement factuel et éviter de tirer des conclusions hâtives voire erronées :

1^{re} étape : Analyse des licenciements pour inaptitudes sur 18 sociétés (volume, fréquence, coût ...) sur 15 ans.

Nous avons choisi un indicateur extrême de l'usure professionnelle facile à extraire du système de paie.

2^e étape : Analyse multi-critères sur un centre de taille moyenne (90 salariés) mais multi-métiers (environnement, VRD, génie civil) et des postes diversifiés, sur 5 ans.



Critères : licenciements pour inaptitudes, maladies (fréquence, durée des arrêts), maladies professionnelles et accidents de travail, turn-over par service. Ces critères ont été croisés avec les caractéristiques de la population (métier, âge, ancienneté).

3^e étape : Définition des priorités sur le terrain afin de focaliser notre énergie sur les postes à enjeux et communication auprès des services sur le diagnostic et le plan d'action, formalisation de la méthodologie.

Des conclusions

Une similitude des conclusions tirées des 2 analyses :

Priorité de travail : le poste de maçon-coffreur, canalisateur puis chef d'équipe.

Nos étonnements : le poste de Chef d'équipe en 3^e position et remise en cause d'une idée préconçue puisque nous nous attendions à trouver en premier le poste d'échafaudier qui nécessite beaucoup de manutention manuelle, source d'usure physique.

Le diagnostic posé permet de prioriser les actions sur le terrain en ciblant les postes à enjeux, sans idée préconçue, et de mobiliser l'encadrement en communiquant sur l'usure professionnelle.

Guider les entreprises TP pour prévenir l'usure professionnelle



En 2017, l'Aract Bretagne a animé un cluster sur la prévention de l'usure professionnelle dans le secteur des travaux publics en Bretagne. Le principe d'un cluster est d'articuler l'avancée d'une démarche dans chaque entreprise participante avec des temps d'échanges d'expériences interentreprises.

La Fédération Régionale des Travaux Publics a mobilisé 4 entreprises du Morbihan, illustratives de la diversité des activités du secteur des travaux publics (canalisation, aménagement de voiries, réseaux électriques, travaux ferroviaires) pour participer à cette initiative originale. Chaque entreprise a pu ainsi s'initier à des méthodes pour repérer les symptômes liés à l'usure professionnelle et surtout, pour identifier les situations de travail les plus sensibles afin de définir des actions de prévention. Ce cluster a également permis de dégager des enseignements utiles

pour poursuivre la mobilisation de la profession dans son ensemble. Ils ont été présentés au conseil d'administration de la FRTF. Puis, ils ont été utilisés pour produire un ensemble de ressources au service des entreprises de travaux publics :

- **une vidéo de sensibilisation** à la prévention de l'usure professionnelle.

- **Un module de formation** à l'attention des responsables sécurité et des ressources humaines pour mieux prendre en compte l'usure professionnelle dans leurs démarches de prévention des risques et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Une 1^{re} session s'est déroulée en 2018, une 2^{de} est programmée en 2019 (formation sur 3 jours : 26 et 28 juin et 11 octobre).

- **Un réseau de consultants** piloté par Constructys Bretagne. Ils peuvent aider les entreprises sur tout ou partie d'une démarche de prévention de l'usure professionnelle.

Alain CHEVANCE.

CHARGÉ DE MISSION - ARACT BRETAGNE.



Retour d'expérience d'entreprise

Prévenir l'usure professionnelle : des enjeux de performance et d'attractivité

Catherine Soyed.
Assistante ressources humaines - Entreprise

Mahé Hubert à CAUDAN (56).

Pourquoi est-ce important de se préoccuper de l'usure professionnelle ?

Pour l'entreprise, cela a des conséquences très concrètes. Il faut gérer des restrictions d'aptitudes médicales. Ce n'est pas simple dans des activités comme les nôtres avec de petites équipes sur de nombreux chantiers. Malheureusement, cela se traduit parfois par un licenciement pour inaptitude ou la démission d'un salarié expérimenté anticipant des difficultés à poursuivre son métier jusqu'à l'âge de la retraite. Dans ces deux cas, ce sont des pertes de compétences et de la désorganisation pour l'entreprise.

Prendre le temps de réfléchir sur le risque d'usure professionnelle permet d'anticiper et de mettre en place des actions pour que les équipes travaillent plus efficacement, sans s'user physiquement ou moralement. L'enjeu d'une entreprise est de préserver sa main d'œuvre avec ses compétences.

Que reprenez-vous de la démarche engagée ?

Il y a eu une bonne implication du groupe de travail composé de deux ouvriers, un chef d'équipe, un conducteur de travaux et le chef d'atelier. Ils ont identifié et analysé des situations sources d'usure professionnelle avec la méthode proposée par l'Aract Bretagne. Cela a fait ressortir notamment de fréquentes situations de manutentions de charges lourdes qui pouvaient être évitées avec une meilleure préparation de chantier et transmission d'informations.

Quels sont selon vous les points clés pour obtenir des résultats avec ce type de démarche ?

La crédibilité de la démarche est liée à la mise en œuvre effective de certaines actions proposées par le groupe de travail. La direction doit impulser et veiller à l'avancée de la démarche. C'est le plus important. Les résultats seront concluants, selon moi, si elle implique plusieurs acteurs de l'entreprise, allant de la hiérarchie jusqu'à la production. Plus on a une forte mobilisation, plus la démarche est vivante et efficace. Pour cela, un appui externe ou une formation peut être utile.

Prévenir l'usure professionnelle ou faire de la santé au travail un enjeu de performance globale de l'entreprise

Le secteur des travaux publics présente un indice de fréquence important avec 46 accidents du travail (AT) avec arrêt pour 1 000 salariés, en 2017 en Bretagne. Il se différencie surtout par le nombre d'incapacités permanentes qui en résulte, près de 2 fois plus important que la moyenne régionale. Ces AT se répartissent dans toutes les catégories d'âges.

Les Maladies Professionnelles (MP), 40 en 2017, sont principalement des TMS (Tableaux 57, 97, 98), et concernent quant à elles, plutôt la population senior (> 45ans).

Ces indicateurs de santé se traduisent généralement par des restrictions d'aptitude, voire l'inaptitude des salariés. Ils concernent tous les acteurs de l'entreprise quel que

soit leur âge ou leur catégorie socioprofessionnelle. Leur prise en compte est indispensable à une démarche de prévention de l'usure professionnelle.

Néanmoins, au-delà de l'impact majeur sur la santé des individus, il faut considérer l'impact global sur la santé de l'entreprise. En effet, en plus des coûts directs associés aux AT/MP, l'absentéisme ou le départ prématuré de collaborateurs, interrogent les entreprises sur le maintien de leurs compétences et savoir-faire, nécessaires à la réalisation du travail et répondant à des exigences de qualité. Certaines d'entre elles se trouvent même confrontées à des difficultés de recrutement et de fidélisation des nouveaux.

L'amélioration des conditions de travail et d'emploi des salariés devient alors un enjeu de performance globale de l'entreprise.

Ainsi, dans un contexte de recul de l'âge de la retraite et d'un besoin croissant de compétences dans les entreprises des Travaux Publics, prévenir l'usure professionnelle, c'est prévenir les risques professionnels en identifiant les sources de cette usure (physique, psychosociale, organisationnelle) ET interroger le parcours professionnel des salariés pour préserver leur santé sur la durée.

Pour atteindre cet objectif, le décloisonnement entre les acteurs de la prévention et ceux des ressources humaines est un levier, en partageant notamment, les indicateurs de prévention pertinents avec ceux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les entreprises des Travaux Publics bénéficient aujourd'hui d'outils pour se mobiliser sur ces enjeux (vidéo) et d'acteurs pour se faire accompagner dans leurs actions de prévention de l'usure professionnelle (F RTP, Carsat, Aract, OPPBTP, SiST, consultants...).



Alexandra BAYER.

CONTRÔLEUR DE SÉCURITÉ, ERGONOME.

DIRECTION DES RISQUES PROFESSIONNELS CARSAT BRETAGNE.

Usure professionnelle des paysagistes Prévenir les risques respiratoires liés à la silice

La MSA Portes de Bretagne assure socialement 4 000 professionnels de la filière paysage dans laquelle l'activité de création se développe fortement.

L'utilisation du minéral croît de façon importante et les découpes



de pierres naturelles ou reconstituées (ardoise, schiste, béton...) exposent les professionnels aux poussières de silice cristalline. À long terme, elles peuvent provoquer différentes pathologies (silicose, cancer broncho-pulmonaire...). Les conditions de réalisation des chantiers, les matériels de découpe utilisés, l'absence d'EPI adaptés accentuent le risque respiratoire. Le service Santé Sécurité au Travail de la MSA Portes de Bretagne a initié une action afin, d'une part, d'évaluer l'exposition des paysagistes à la poussière de silice pour adapter le suivi médical local et d'autre part, de développer la prévention associée.

À cet effet, des mesures ont été réalisées. Elles illustrent des situations de fortes expositions. Par exemple, la VLEP* atteinte à 78 % sur un chantier, ne correspond pourtant qu'à la découpe de 7 pavés.

Une action multi-leviers...

Plusieurs actions sont désormais lancées ou en cours d'exploration. Elles permettent d'agir à plusieurs niveaux :

- améliorer la connaissance de la composition des matériaux utilisés,
- renforcer la traçabilité en diffusant un agenda d'exposition que les salariés renseignent et que l'entreprise renvoie au service de santé au travail,
- construire une pratique médicale locale partagée pour la surveillance des salariés exposés.

Des actions sont également engagées vers une prévention primaire :

- promouvoir la prédécoupe des matériaux (pavés pré formés, 1/2 pavés...) en usine afin de limiter les découpes sur chantier (opérationnel dans certains réseaux professionnels),
- renforcer la découpe à l'humide qui limite les émissions de poussières. Un travail est actuellement engagé sur la conception des scies sur table afin d'améliorer leur fonctionnalité,
- organiser les chantiers en aménageant des zones spécifiques de découpe (co-activité, direction du vent...).

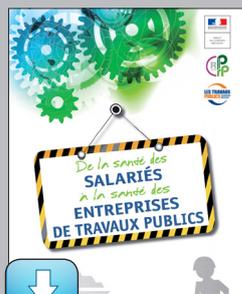
Développer la prévention passe aussi par la sensibilisation des professionnels. Les entretiens infirmiers et les visites médicales sont l'occasion de remettre et de commenter une brochure spécifique sur la silice cristalline. Cette démarche de prévention a également fait l'objet d'un atelier lors des journées QVT paysage organisées en janvier 2018 à l'intention des employeurs et salariés de la filière paysage (132 participants).

SST - MSA Portes de Bretagne.

*VLEP : Valeur Limite d'Exposition Professionnelle.

Pour aller plus loin...

Dans le cadre du Plan Régional Santé Travail 2016-2020, les préventeurs en collaboration avec la Fédération Régionale des Travaux Publics (F RTP) ont créé des outils pour aider à identifier les facteurs d'usure professionnelle, leurs conséquences et expliquer l'intérêt de mener des actions pour prévenir l'usure professionnelle dans les entreprises.



TELECHARGER La plaquette des principaux repères pour conduire une démarche de prévention en entreprise.



VIDEO La vidéo pour communiquer au sein des entreprises sur l'usure professionnelle.



abonnement et contributions

Cette lettre vous est ouverte et vous pouvez y contribuer en proposant, un article, un témoignage, une actualité...

Contact : bretag.polet@direccte.gouv.fr

Demande d'abonnement : diarbenn@orsbretagne.fr

Diréccte de Bretagne – Immeuble "le Newton"

3 bis avenue de Belle Fontaine

CS 71714 35517 Cesson Sévigné Cedex

02 99 12 22 22

CONCEPTION Comité de rédaction CROCT

Elisabeth Quéguiner pour l'ORS Bretagne

CROCT Bretagne
COMITÉ RÉGIONAL D'ORIENTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL