

Quelques exemples concrets

D'AMÉNAGEMENTS ORGANISATIONNELS, TECHNIQUES OU HUMAINS :

- ⚙️ Aménagement des postes de travail,
- ⚙️ Mise en œuvre de formations (personnel de chantier devenu magasinier, ou intégré au bureau d'études),
- ⚙️ Choix de matériels.

Quelques exemples

DE SOLUTIONS TECHNIQUES :



- ⚙️ Exploiter des solutions déjà mises en œuvre dans d'autres entreprises et à un moindre coût : contacter l'OPPBTP ou consulter le lien ci-dessous sur "L'approche économique de la prévention" : www.preventionbtp.fr/Documentation/Explorer-par-produit/Information/Ouvrages/Une-approche-economique-de-la-prevention-Resultats-consolides-2014

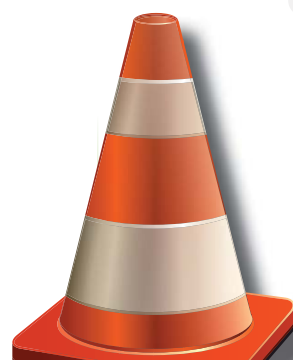
ET VOUS

- ⚙️ Quelle connaissance avez-vous des principaux signaux d'alerte que sont l'absentéisme, le turn-over ?
- ⚙️ Avez-vous analysé votre taux de cotisation AT / MP ?
- ⚙️ Avez-vous eu des salariés déclarés inaptes dans votre entreprise ?
- ⚙️ Avez-vous tiré des enseignements de ce processus ?
- ⚙️ Avez-vous chiffré le coût d'une inaptitude ?
- ⚙️ Savez-vous que les indemnités de licenciement sont doublées en cas d'inaptitude d'origine professionnelle ?
- ⚙️ Avez-vous réussi à trouver des solutions d'aménagement de poste, d'investissements en matériels, pour éviter des inaptitudes ?
- ⚙️ Réalisez-vous des entretiens annuels, au cours desquels sont abordés les questions de prévention et conditions de travail ?
- ⚙️ Avez-vous mis en œuvre des formations pour votre personnel ? Comment préparez-vous les évolutions professionnelles de vos salariés dans votre entreprise ?
- ⚙️ Avez-vous des projets pour améliorer les conditions de travail ?

Les acteurs de la prévention en région peuvent vous aider.

Pour mieux les identifier, consulter le document

« Vos acteurs de la prévention en santé et sécurité au travail en région Bretagne »



Profil type d'un salarié inapte à tous postes de travail dans son entreprise
 46 ans, 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise, faible niveau de qualification
 (source : enquêtes inaptitudes en Bretagne).
 Seuls 18% des salariés inaptes ont retrouvé un emploi 1 an après leur licenciement
 (source : enquête de trajectoire sur les salariés inaptes en Bretagne).

L'usure professionnelle :

DE LA SANTÉ DES SALARIÉS À LA SANTÉ DES ENTREPRISES

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.

Quelques chiffres :

IMPACTS DIRECTS DE QUELQUES PATHOLOGIES PROFESSIONNELLES SELON LEURS LOCALISATIONS	COÛTS INDIRECTS
Épaule → Arrêt moyen : 300 jours Coude → Arrêt moyen : 170 jours Poignet → Arrêt moyen : 150 jours Rachis lombaire → Arrêt moyen : 330 jours Au vu du « Barème 2016 des incapacités temporaires », un arrêt de travail > 150 jours coûte à l'entreprise 34 009 €, répercutés sur son compte employeur et donc sur son taux de cotisation.	- Coûts salariaux : maintien de salaire, remplacement - Coût productif : heures de travail perdues, diminution de la production - Coûts administratifs : déclaration AT*/MP**, relation avec les organismes institutionnels - Coûts commerciaux : perte de clientèle et d'image de marque - Coûts répressifs : augmentation du taux de cotisation

* AT = Accident du Travail / ** MP = Maladie Professionnelle

L'usure professionnelle :

QUELS SONT LES SIGNAUX D'ALERTE ? QUELLES CONSÉQUENCES ?

SALARIE	ENTREPRISE
Perte de capacité de travail	Baisse de productivité ou d'efficacité
Restrictions médicales	Difficultés pour l'aménagement du poste – impact sur les collègues : difficultés pour adapter la situation de travail
Culpabilisation – déstabilisation – peur d'être stigmatisé Changement de comportement au travail	Interrogations de l'encadrement direct opérationnel sur la motivation ou l'engagement du salarié Changement de comportement au travail constaté par l'encadrement immédiat de l'équipe
Baisse du bien-être au travail Changement de comportement au travail	Interrogations de la direction et/ou du service RH sur la motivation ou l'engagement du salarié Ce changement de comportement au travail est signalé à la direction de l'entreprise
Baisse de la motivation, de l'implication, de l'engagement Changement de comportement au travail Absentéisme médical inhabituel	Reproches de l'encadrement, interrogations des collègues de travail, risque d'exclusion de l'équipe Changement de comportement au travail Tensions relationnelles dans l'équipe
Absentéisme Arrêts maladie courts – soutenabilité dans le temps discutable Absentéisme médical inhabituel	Désorganisation de l'équipe – gérer l'absentéisme, difficultés à trouver des remplaçants, report de la charge de travail sur l'équipe, intensification du travail Tensions relationnelles et parfois conflictuelles
Absentéisme médical prolongé – risque de désinsertion professionnelle, interrogations sur avenir professionnel Risque de rupture de parcours professionnel	Perte d'une compétence professionnelle Gérer les propositions du médecin lors de la visite de pré-reprise Obligation juridique de reclassement
Inaptitude partielle ou totale au poste – contestation, contentieux	Obligation de reclassement – risque juridique, coût du licenciement éventuel
Rupture de parcours professionnel – coût social, familial	Perte d'une compétence, d'un savoir-faire

Au-delà de l'accompagnement individuel, la prévention de l'usure professionnelle doit passer par une approche collective.

LA DÉMARCHÉ DE PRÉVENTION :

La prévention de l'usure professionnelle, c'est anticiper ces phénomènes en améliorant en permanence les conditions de travail notamment l'organisation du travail et des chantiers mais aussi les relations au travail :

- Précocité du repérage : c'est essentiel pour anticiper la recherche de solutions
- Savoir repérer les signes précurseurs et les analyser

- Proposer des solutions organisationnelles, techniques ou de formation permettant de réduire l'exposition des salariés ou de réduire leurs effets, tout en conservant un niveau de performance au moins identique
- Intégrer tous les acteurs de l'entreprise dans la démarche (en fonction des ressources disponibles dans l'entreprise) : employeur / médecin du travail / ergonomes et IPRP*** / service RH / Préventeur / CHSCT / salariés)

***Intervenant en prévention des risques professionnels

PROCESSUS DE L'USURE PROFESSIONNELLE

DÉMARCHÉ DE PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

