

le catalyseur

Lettre d'information de l'UIC Ile de France - N° 56 - janvier 2007

spécial santé au travail



Que cet éditorial du premier Catalyseur de l'année 2007 soit l'occasion de vous offrir, à vous adhérent, collaborateur ou bénévole auprès du syndicat, tous les vœux de l'UIC Ile de France certes pour une année favorable professionnellement mais aussi pour une bonne santé pour chacun d'entre vous et vos proches.

Quels vœux pour le syndicat professionnel de la Chimie ? Peut-être simplement rappeler qu'un tel syndicat, c'est un groupement volontaire d'entreprises pour une offre de services adaptés mais aussi un partage, une solidarité pour la promotion et la défense de l'activité Chimie en France.

■ Nul doute donc que l'UIC IDF, au sein de l'UIC :
- continuera avec sa motivation coutumière à vous apporter un ensemble de services de proximité, une expertise et une information pertinente comme celle de ce numéro sur la santé au travail.

- s'adaptera en permanence à l'actualité qui s'annonce particulièrement riche en 2007 tant au niveau technique (mise en place de REACH, PNAQ, ...) qu'au niveau social. Elle cherchera à servir au mieux les objectifs globaux prioritaires du syndicat, à développer des actions comme celle du Village de la Chimie alliant une communication auprès des jeunes et des enseignants.

■ Nul doute aussi que, dans cette idée de partage, au sein du syndicat, on puisse vous faire confiance pour être ensemble des défenseurs de l'activité chimique en France. L'occasion nous en est offerte en étant nombreux à nous déplacer au tout prochain « 2^{èmes} Etats Généraux de la Chimie » à Lyon, le 25 janvier 2007.

Pierre-Henri MAGUET
Président de l'UIC
Ile de France

Le bien-être au travail

En choisissant ce titre pour la journée sécurité du 26 octobre 2006, nous nous voulions un peu provocateurs mais aussi donner un thème qui sorte des sentiers battus. Après nous être préoccupés pendant de nombreuses années de l'accidentologie dans nos entreprises, avec le succès que l'on connaît, puisque la chimie est un des secteurs d'activité où les indicateurs habituels sont les plus bas, il nous a semblé opportun d'aborder la santé au travail sur des notions plus psychologiques.

Si l'on regarde autour de nous, on constate que :

- cette préoccupation prend de l'ampleur dans les institutions concernées par la santé au travail, mais aussi dans les thèmes de recherches au niveau européen et dans un certain nombre d'entreprises,
- l'évolution générale des activités économiques va vers plus de services, vers la diversification des emplois, la population active est plus féminine et aussi plus vieillissante,
- le bien-être au travail constitue un facteur de performance et est perçu comme un remède aux

pathologies émergentes telles que le stress, la violence, l'anxiété...

Il nous paraît essentiel d'aborder la santé et le bien-être dans une perspective globale et relationnelle de la personne, c'est-à-dire de prendre en compte non seulement la personne, mais également l'environnement et le système dans lequel elle évolue en interne et parfois en externe afin d'agir sur les déterminants de sa santé et donc de son efficacité.

Comme le dit Christophe Dejours *"La reconnaissance que peut apporter le travail s'inscrit dans la dynamique de construction et de stabilisation de l'identité, elle est un ingrédient essentiel de la santé mentale"*

Cette problématique du bien-être au travail a été abordée à travers quatre exposés dont vous trouverez une synthèse dans les articles de ce Catalyseur.

Le Docteur Soula, de la direction régionale du travail, a abordé le problème du stress au travail et du harcèlement moral. Peut-on parler de pathologies, quelles en sont les causes, les conséquences et les remèdes ?

Faire en sorte que les salariés soient bien au travail, surtout quand ils ont des pathologies non professionnelles graves, c'est les aider à y faire face. Cette expérience est présentée par le Docteur Brousse de Sanofi Aventis qui l'a mise en place sur le centre de production de Vitry.

Fumer en milieu collectif et/ou à risque dans nos entreprises est un problème, nous l'avions déjà abordé sous l'angle technique. Luc Dussard du cabinet VALOR Consultant, part du principe qu'il est essentiel de tarir la source et de faire en sorte que le fumeur devienne non fumeur.

Comment parler de bien-être au travail si déjà les positions ou les conditions de travail ne sont pas bonnes ?

L'approche ergonomique est essentielle et complémentaire des approches classiques d'aménagement de postes de travail. Serge Doubre, ergonomiste à la CRAMIF, nous présente l'intérêt et les règles de mise en œuvre de cette science.

Christian LECUSSAN
et Amélie CAYET
Département SSE /
UIC Ile de France

Prévenir les risques psychosociaux en entreprise

Repères

L'obligation de prévention des risques et de préservation de la santé et de la sécurité des salariés s'appuie sur la démarche d'évaluation des risques professionnels.

Les risques psychosociaux doivent donc être évalués comme tout autre risque physique, clinique, biologique etc...

Mais que mettons-nous derrière la dénomination de risques psychosociaux ?

Comment les définir ?

Les deux grands volets traités dans cet article sont le stress et le harcèlement moral bien que ce ne soient pas les seuls risques psychosociaux auxquels peuvent être confrontés les salariés.

Le stress n'est pas une notion définie récemment, elle a fait l'objet de nombreuses publications, d'un syndrome général d'adaptation par SELYE dès 1936 auquel il faut rajouter les travaux de KARASEK, SIEGRIST, LAZARUS qui ont complété la compréhension du syndrome.

Le stress est défini comme "un état accompagné de plaintes ou dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux et qui résultera du fait que les individus se sentent incapables à combler un écart avec les exigences ou les attentes les concernant. L'individu est capable de gérer la pression à court terme qui peut être considérée comme positive mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée à des pressions intenses".

Le stress n'est pas une maladie, c'est une réponse de l'organisme à des sollicitations externes. L'Organisation

Internationale du Travail en 2000 a défini les possibilités d'intervention sur le stress au travail en parlant de prévention primaire (réduction des sources de stress), secondaire (aider les individus à développer des compétences à faire face au stress), tertiaire (prendre en charge les individus affectés par le stress).

L'utilisation largement médiatisée de ce terme ne doit pas être confondue avec un autre terme qui lui, a une définition juridique précise : le harcèlement moral pour lesquels les agissements constatés doivent être répétitifs, aboutissant à une dégradation des conditions de travail, une altération de la santé physique et/ou mentale et des effets dommageables sur l'avenir professionnel.

Que l'on soit dans le registre du stress ou du harcèlement, les salariés peuvent présenter des troubles de l'adaptation avec au maximum un tableau d'épuisement ou "burn out", des troubles dépressifs réactionnels, des troubles anxieux, et des troubles psychosomatiques (cardiaques, digestifs etc...). Mais la compréhension de ce risque doit toujours passer par un questionnement de l'organisation du travail.

Quelle conduite tenir en entreprise ?

Il faut tout d'abord informer, communiquer sur ces thématiques afin qu'il n'y ait pas confusion dans les termes. Les réunions d'information, de sensibilisation doivent être menées prioritairement en partenariat avec le CHSCT et le Service de Santé au Travail de l'entreprise.

Il peut être nécessaire afin d'évaluer les risques psychosociaux, d'identifier les indica-

teurs objectifs d'alerte de mal être au travail qui comportent des indicateurs formalisés par le Service de Santé au Travail et par le service Ressources Humaines (RH).

Au niveau des Services de Santé au Travail on prendra en compte, par exemple, une augmentation des demandes de visites spontanées, du temps d'écoute, des orientations prescrites. Les taux de fréquence de passage en infirmerie sont aussi à corrélérer avec des indicateurs de santé négatifs (HTA, TMS etc...)

Au niveau RH, il est utile d'analyser l'absentéisme, le "turn over", le taux des accidents de travail, l'augmentation des demandes de formation ainsi que l'émergence d'actes de violence ou d'altercations survenues sur le lieu du travail ou à l'occasion du travail.

La formalisation de ces indicateurs qui mériterait d'être développée nécessite de prendre en compte au niveau collectif les risques psychosociaux et de mener une action préventive dans l'entreprise. Parce que le harcèlement est une pathologie de la solitude, la prise en charge collective a une vraie valeur thérapeutique.

Les maladies engendrées par les risques psychosociaux sont d'une extrême gravité en terme économique et social et sont en constante augmentation depuis 10 ans.

Les entreprises doivent donc se mobiliser pour les identifier, les évaluer, les prévenir et protéger la santé physique et mentale de leurs salariés.

Docteur M.C. SOULA

Médecin Inspecteur Régional du Travail et de la Main Œuvre en Ile de France

SÉCURITÉ DU TRAVAIL 2005 EN ILE-DE-FRANCE

Les statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles constituent un bon indicateur de la sécurité dans nos établissements. La CRAMIF a publié en novembre dernier les résultats sécurité pour l'année 2005.

Les statistiques des accidents du travail sont établies à partir des déclarations d'accidents du travail établies et transmises par l'employeur à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

Ces statistiques permettent de connaître à différents niveaux des informations comme le nombre d'accidents avec arrêt, leurs durées, le nombre de maladies professionnelles...

Les statistiques de l'année 2005 pour les industries de la chimie, de la plasturgie et du caoutchouc, mettent en évidence, pour la région Ile-de-France, que les accidents du travail avec arrêt sont en baisse (- 2,8 % par rapport à 2004). Le taux de gravité des accidents s'améliore aussi (0,84 en 2003 et 0,73 en 2005).

On note également une réduction des accidents du travail mortels, hors accidents de trajet, entre 2003 et 2005 (-33%).

En 2005, aucun accident mortel n'a été déclaré dans notre secteur d'activité en Ile de France. Par contre on constate une augmentation significative des maladies professionnelles depuis quelques années (+ 60% entre 2000 et 2005). 81 maladies professionnelles ont été reconnues en 2005, 85% pour des troubles musculo-squelettiques, 4 % dues à l'amiante, les autres se répartissent sur les différents tableaux.

Prévention des cancers non professionnels

Le service médical du Centre de Production Sanofi Aventis de Vitry sur Seine organise depuis 2002, à l'initiative du Médecin du Travail et après concertation avec la Direction et le CHSCT, plusieurs campagnes de prévention et de santé publique intégralement prises en charge par le service médical, afin de promouvoir le dépistage précoce et la prévention des cancers d'origine non professionnelle.

Pour ces campagnes (dépistage des cancers cutanés, de la prostate, du colon rectum et du sein), le spécialiste sollicité (dermatologue, urologue ou gynécologue) présente, dans un premier temps, aux salariés volontaires les différentes affections cancéreuses existantes et propose ensuite des consultations au sein du service médical Sanofi Aventis de Vitry pour dépister ces cancers.

Cancers cutanés

C'est dans ce cadre qu'en 2002, 2005 et 2006 ont été organisées des campagnes de dépistage de ces cancers (20 % des cancers chez l'Homme) pour les salariés du site.

Bilan : En 2002, 4 lésions cutanées suspectes ont été diagnostiquées sur les 64 consultations effectuées. En 2005, 1 lésion précancéreuse et 2 en 2006 ont été détectées sur les 131 consultations réalisées.

Cancers colo-rectaux

2^{ème} cause de mortalité par cancer, 3 campagnes de dépistage ont été proposées aux salariés de plus de 45 ans en 2002, 2004 et 2006.

Bilan : En 2002, 2 cas de polypes recto-coliques et 1 en 2004 ont été diagnosti-

qués sur les 160 consultations réalisées. En 2006, la campagne est en cours.

Cancers de la prostate

En 2003 et 2005, une campagne de prévention et de dépistage du cancer de la prostate (2^{ème} cause de mortalité par cancer chez l'homme après le cancer du poumon) a été proposée aux salariés de 50 ans et plus.

Bilan : En 2003, 2 tumeurs malignes à un stade précoce et donc curable détectées sur les 56 consultations effectuées. En 2005, 2 dosages de marqueurs tumoraux de la prostate positifs sur les 38 consultations.

Cancers du sein

(1^{ère} cause de mortalité par cancer chez la femme)

En 2003, un dépistage a été, aussi, mis en œuvre à l'intention des salariées de 40 ans et plus.

A l'issue de cette campagne, sur les 28 consultations, 1 cas de tumeur bénigne a été diagnostiqué. Le faible nombre de consultantes s'explique par le fait que les femmes sont de mieux en mieux suivies à ce sujet là.

Ces actions de prévention ont été très appréciées par tous (salariés, CE, CHSCT, organisations syndicales, direction) et ont permis de renforcer l'image du service médical en matière de prévention des risques.

Elles ont permis de diagnostiquer un nombre significatif de lésions précancéreuses et même de cancers naissants et ont ainsi contribué à l'amélioration du bien être physique et mental des salariés de l'établissement.

Docteur D. BROUSSE

Centre de production
Sanofi Aventis à Vitry sur Seine

Eliminer le tabagisme au travail

Le décret du 15 novembre 2006 indique que "fumer est interdit dans les lieux fermés et couverts...qui constituent un lieu de travail..." Fumer reste une liberté mais ce n'est pas un droit. Différentes options sont envisageables pour éliminer le tabagisme.

Des solutions techniques existent pour isoler les fumeurs. Mais à quel prix ? Et pourquoi ne pas supprimer ce comportement addictif au tabac ? Arrêter la cigarette n'est difficile que pour ceux qui n'ont pas encore trouvé la solution : **cela s'apprend** en groupe et en quelques heures.

Les effets négatifs du tabagisme en entreprise

Une étude récente montre que pour l'entreprise un fumeur génère un surcoût de plus de 3 000 € par an. Ce chiffre intègre l'absentéisme (+1,8 jours /an) ; les temps de pauses cigarettes (2 à 5 % de la masse salariale) ; l'immobilisation et l'entretien des fumeurs, et aussi un accroissement du risque incendie de 10 %. A cela s'ajoute tous les effets négatifs sur la santé.

Cesser de fumer doit être encouragé et malgré les actions mises en œuvre depuis de nombreuses années on constate que le nombre de fumeurs reste stable. Des méthodes qui font plus appel au psychologique qu'au médical existent.

Principes de l'aide à la cessation du tabagisme.

Une action dans le cadre de l'entreprise permet d'aborder le sevrage dans une action collective stimulante. La condition première de succès est de mobiliser les salariés

fumeurs à s'engager dans cette démarche d'arrêt. Les culpabiliser n'y contribue pas. Un plan de communication interne, impliquant la direction, permet de lever les résistances dues au caractère addictif du tabagisme et est un facteur déterminant de la réussite.

Les résistances de principe levées, deux ateliers espacés de quelques semaines permettent l'apprentissage d'une nouvelle vie sans cigarette et l'affranchissement de la dépendance. Le taux de succès à un an dépasse couramment 50 %. Un geste mental permet de pallier à la sensation de manque. Il s'agit de **lâcher prise au désir** et non de **tenir** grâce à des aides médicamenteuses ou à une volonté qui sera probablement un jour **défaillante**. Les phénomènes transitoires de la convalescence (prise de poids, migraines, toux, etc...) sont aisément surmontables par tout fumeur en bonne santé.

Pour accroître la motivation du fumeur, une participation financière est systématique, tout en étant remboursable en cas d'échec. Le fumeur est incité à solliciter un diagnostic médical ou psychothérapeutique avant de renouveler, si besoin, sa tentative d'arrêt avec les techniques qu'il a apprises. Arrêter de fumer c'est 10 % de technique et 90 % de management.

Cette formation doit s'accompagner de la préparation de la communication interne et du suivi du projet, avec un comité de pilotage comprenant un représentant de la DRH, le médecin du travail, le responsable HSE.

Luc DUSSART

Consultant en tabagisme
luc.dussart@free.fr

La démarche ergonomique

On parle souvent de l'ergonomie sans bien connaître ses objectifs, ses méthodes et son rôle dans la prévention des risques professionnels.

Une définition de l'ergonomie

L'ergonomie peut se définir comme " la mise en œuvre de connaissances scientifiques relatives à l'homme et nécessaires pour concevoir des outils, des machines et des dispositifs qui puissent être utilisés par le plus grand nombre avec le maximum de sécurité, de confort et d'efficacité".

L'ergonomie suppose une approche multidisciplinaire qui peut-être mise en œuvre par les personnes qui possèdent des connaissances sur la situation de travail, sur l'homme et sur l'activité industrielle. L'ergonomie se distingue aussi des disciplines voisines, telles que l'organisation du travail où l'activité de l'homme est subordonnée à l'efficacité de l'ensemble du système, la médecine du travail dont l'objet est de préserver l'intégrité physique et mentale du travailleur.

Les critères d'efficacité des interventions ergonomiques sont multiples ; ils concernent les conséquences sur l'homme (réduction de la charge de travail, diminution des accidents et des maladies professionnelles, confort) et les performances du système (fiabilité-productivité). Ces critères sont indissociables et complémentaires même si l'un d'entre eux peut être prépondérant.

L'ergonomie et la prévention des risques

L'ergonomie contribue à la prévention des risques par une meilleure adaptation du milieu de travail aux opérateurs.

Avec la loi du 31/12/91, l'ergonomie fait son entrée dans le Code du travail au plan du principe puisque est affirmée la nécessité "d'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 l'effet de ceux-ci sur la santé".

La démarche ergonomique

Une situation de travail est un système où les déterminants (homme/entreprise) sont en interaction constante, avec des variations dans le temps. Il est indispensable d'analyser ce système. Analyser, c'est recueillir des données sur la situation globale de travail, observer les activités et les décrire pour être ensuite en mesure d'interpréter les résultats (et donc valider les connaissances produites). La démarche ergonomique procède par étapes. La progression de l'analyse pourra comporter des chevauchements et des retours en arrière, ne serait-ce que pour venir (ré)interroger la demande initiale, les raisons mêmes de la mise en œuvre d'une démarche ergonomique.

1- Recueillir des données

Il faut cadrer l'analyse en collectant des données sur tous les déterminants de la situation de travail, sans interprétation ni a priori.

2- Décrire et s'interroger

Des observations permettent de repérer des faits concrets révélateurs de problèmes de santé, de sécurité et d'efficacité et de prendre une première mesure de l'écart entre le travail prescrit et le travail réel.

3- Formuler des hypothèses

L'analyse des données globales, les observations et leur mise à plat permettent d'émettre des hypothèses sur le lien causal entre des éléments recueillis et des problèmes à traiter.

4- Valider les hypothèses

La vérification des hypothèses repose sur des verbalisations individuelles ou en groupe composé des opérateurs concernés. Les éléments à valider concernent l'activité des opérateurs et les caractéristiques de la situation de travail.

5- Formuler un diagnostic

C'est la formulation des liens entre les déterminants, l'activité des opérateurs et les effets constatés sur l'homme et sur l'entreprise.

6- Proposer des actions

Il s'agit de réduire les effets négatifs sur la santé et la sécurité et d'améliorer l'efficacité globale du travail. À ce stade, on s'appuie sur des situations comparables, sur la réglementation et sur les normes pour élaborer des solutions, en concertation avec les différents acteurs de l'entreprise.

En conclusion, la démarche ergonomique permet d'apporter un autre regard sur les situations de travail, de comprendre le travail réel, c'est-à-dire tel qu'il est réellement effectué et non tel qu'il devrait l'être dans l'idéal. De ce fait, elle contribue à un meilleur dialogue social et à de meilleures conditions de travail.

Serge DOUBRE
Ergonome à la DRRP
de la CRAMIF

Pour en savoir plus:
www.cramif.fr - www.inrs.fr

■ Répondre aux attentes des entreprises

L'UIC Centre et l'UIC Ile de France représentées par leurs Présidents Christian SIEST et Pierre-Henri MAGUET ont signé le 1^{er} décembre 2006 la première Convention de Partenariat au sein d'une plate-forme interrégionale liant deux UIC régionales en vue de mieux répondre aux attentes des entreprises présentes dans les deux régions.

■ Tribunaux de Commerce/Elections 2007

Si vous désirez devenir Juge au Tribunal de Commerce vous pouvez déposer votre candidature auprès de Michèle GARY qui en assurera le suivi. Contact : 01 46 53 11 85/m.gary@uic-idf.fr

■ CD ROM 2007

Les Fiches Techniques de Droit Social et l'Abrégé de Jurisprudence sociale sous forme de CD ROM sont prêts et à votre disposition. Contact pour commande : Michèle GARY/ 01 46 53 11 85/m.gary@uic-idf.fr

■ Les matins de la prévention

Les lundis 5 février et 12 juin, la CRAMIF organise une réunion sur le thème : "de l'intérêt de bien remplir la déclaration d'accident du travail". Ces formations sont courtes et gratuites. Pour plus d'informations, consultez le site de la cramif : www.cramif.fr

■ Communication à chaud

L'UIC et le BARPI (Bureau d'Analyses des Risques et des Pollutions Industrielles) lancent la démarche de communication à chaud pour un dialogue permanent entre industriels de la chimie et riverains des sites. Il s'agit d'une démarche volontaire des industriels à informer sur des incidents notables en utilisant "l'indice de matières dangereuses relâchées".

"Le catalyseur", lettre d'information de l'UIC Ile de France, Le Diamant A 92909 Paris la Défense Cedex.
Directeur de la publication :
Gérald LEHMANN : 01 46 53 12 29
Rédacteur en chef :
Gilles le MAIRE : 01 46 53 11 83
Secrétaire de rédaction :
Anne DELARGILLIERE : 01 46 53 11 80
Maquette et réalisation : VEGA