

Quatre risques prioritaires

La prévention est la première mission de la branche Accidents du travail et risques professionnels de la Sécurité sociale. Elle vise à réduire les troubles musculo-squelettiques (TMS), les cancers d'origine professionnelle, le risque routier et les risques psychosociaux.

Depuis les années 1970, l'action conjuguée des entreprises, des partenaires sociaux et des pouvoirs publics a permis d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés en France. Cette action s'est traduite par une baisse des accidents du travail et par une meilleure reconnaissance des maladies professionnelles. Mais ces résultats encourageants restent encore insuffisants. Des marges de progrès restent à conquérir en développant la prévention. En 2008, pour 18,5 millions de salariés, on dénombrait environ 704.000 accidents du travail avec arrêt (dont 44.000 incapacités permanentes) et 569 décès (hors accidents de trajet). S'y ajoutaient près de 45.000 cas de maladie professionnelle (dont 23.000 incapacités permanentes) et 425 décès (source INRS). Sur l'année 2007, près de 50 millions de journées de travail ont été perdues et environ 11 milliards d'euros dépensés pour la seule branche Risques professionnels de l'Assurance maladie. Conformément à sa mission de prévention, cet organisme a lancé en mars dernier le plan national 2009-2012 d'actions coordonnées de prévention, en s'appuyant sur son réseau (CRAM, CGSS, INRS, Eurogip). Pour la première fois, des objectifs chiffrés sont mentionnés. Ils visent une réduction effective des risques et des sinistres dans trois secteurs d'activité fortement touchés : le BTP, la grande distribution et l'intérim. Quatre risques prioritaires sont identifiés : les troubles musculo-squelettiques (TMS), les cancers d'origine professionnelle, le risque routier et les risques psychosociaux, qui font depuis l'objet d'une vaste mobilisation nationale.

Des estimations complexes

A eux seuls, les troubles musculo-squelettiques représentent près des trois quarts des maladies professionnelles reconnues par la Sécurité sociale, avec un accroissement moyen de 18 % par an. Mais les risques routiers, qui regroupent ceux survenant en mission, donc au travail, et ceux survenant lors du trajet vers le domicile, constituent la première cause d'accidents mortels liés au travail. Aux 78.500 accidents de travail et de trajet et aux 8.000 invalidités permanentes viennent s'ajouter 132 décès survenant en mission et 333 décès pendant le trajet en 2008. Sur cette base, l'usage de véhicules utilitaires légers plus sûrs et bien équipés (ABS, Airbag), bien entretenus et suivis en terme d'entretien, sera encouragé. Pour les accidents de trajet, l'accent sera mis sur le recours massif aux transports en commun et l'éducation routière régulière.

Quant aux chiffres du cancer, ils sont moins précis compte tenu de la complexité de sa causalité. Toutefois, selon le Centre de recherche internationale sur le cancer (Circ), 2,5 % des cancers détectés en France en 2007 auraient une origine professionnelle, alors que l'Institut national de Veille sanitaire fait une évaluation de 3 à 6 % (soit entre 4.000 et 9.000 cas annuels). Le programme 2009-2012 vise à repérer les secteurs d'activité potentiellement les plus exposés aux agents cancérigènes mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR). Dans ce cadre, 5.000 entreprises de ces secteurs seront aidées dans leur démarche de prévention, qui passe par la substitution des substances concernées. A noter que cette catégorie inclut désormais les risques liés aux nanotechnologies. La Sécu compte ainsi soustraire 100.000 salariés au risque CMR en l'espace de quatre ans.

Julien Castries

TMS : un enjeu majeur de santé au travail

Première cause de pathologie professionnelle en France – et donc enjeu majeur de santé au travail – les TMS regroupent plusieurs maladies liées aux efforts excessifs, aux gestes répétitifs et aux postures de travail extrêmes. Et pourtant, selon une



Les décès liés à un accident du travail ont principalement pour cause des accidents de la route (23,6 %).

Matériaux mini, risques maxi ?

Les nanotechnologies posent la question des risques encourus lors de l'exposition professionnelle.

Automobile, chimie, cosmétique, énergie... Le risque d'exposition professionnelle aux nano-objets et aux nanomatériaux est déjà une réalité dans les nombreux secteurs d'activité concernés par la fabrication et l'utilisation de nanoparticules, de nanotubes, de nanopoudres ou encore de nanocomposites. Peu de connaissances sont actuellement disponibles sur leur toxicité pour l'homme ; la plupart des données proviennent d'études réalisées sur cellules ou chez l'animal. Mais il a déjà été clairement établi que les objets de taille nanométrique présentent une toxicité différente de celle des mêmes composés sous forme micro ou macroscopique.

Principe de précaution

Elle leur confère de nouvelles propriétés biologiques dans la mesure où elles peuvent pénétrer à l'intérieur des cellules plus facilement que des particules de taille micrométrique. La composition chimique des nanoparticules peut également être pathogène dans le sens où des modifications de surface peuvent être apportées aux nanoparticules en fonction de l'application prévue, en particulier en greffant de nouvelles molécules à leur surface. Ces modifications peuvent alors avoir un impact majeur sur la toxicité ou l'innocuité des nanoparticules. Par ailleurs, les nanoparticules manufacturées peuvent avoir différentes formes (sphères, fibres, tubes, anneaux ou feuilles) qui influencent leur toxicité et leur solubilité. Leur capacité à former des agrégats est également un facteur de risque important.

La nature des nano-objets (poudre, suspension dans un liquide, gel, etc.), les méthodes de synthèse utilisées (procédé en phase gazeuse ou en phase liquide),

le degré de confinement des différentes étapes et la capacité des produits à se retrouver dans l'air ou sur les surfaces de travail constituent les principaux paramètres qui influent sur le degré d'exposition. L'utilisation et plus précisément la manipulation, l'incorporation dans diverses matrices et l'usinage (découpe, polissage, nettoyage, perçage, etc.) de nano-objets et de nanomatériaux constituent des sources d'exposition supplémentaire. 10.000 salariés seraient ainsi exposés, par inhalation ou via la peau. En octobre 2008, l'Afsset, saisie pour évaluer les risques au travail des nanomatériaux manufacturés, avait recommandé le principe de

précaution, après avoir noté l'existence d'effets néfastes pour l'homme et l'environnement. L'INRS a également recommandé « d'appliquer le principe de précaution et de rechercher le niveau d'exposition le plus bas possible (...) jusqu'à ce que soient mieux connus l'importance des expositions professionnelles aux nano-objets et aux nanomatériaux et les risques correspondants sur la santé ». En attendant, un budget de 2,5 M€ vient d'être débloqué dans le cadre du programme national Nano-Innov pour qualifier et sécuriser 100 postes de travail nano d'ici à fin 2010.

Géraldine Sergent

« Une prévention réaliste et concertée »

Capital Santé est le leader français des enquêtes en santé au travail et du conseil en actions de prévention. Son directeur général, Romain Cristofini, réagit au nouveau plan d'urgence sur le stress.

Le plan d'urgence annoncé par Xavier Darcos comme les entreprises de plus de 1000 salariés d'entamer des négociations sur le stress, ou, à défaut, de réaliser un diagnostic des risques psychosociaux. Que leur conseillez-vous ?

Si négociation il y a, celle-ci doit s'efforcer d'aboutir à un accord de méthode et de moyens, car la santé au travail ne se « négocie » pas. Il s'agit donc d'éviter les vœux pieux et de privilégier les actions concrètes, car les salariés ne seront pas dupes. Dans tous les cas, la phase préliminaire d'évaluation des risques s'avère indispensable : il faut prendre le temps d'entendre les salariés et d'observer les situations de travail, afin d'identifier les principaux facteurs de stress et les populations à risque. Un diagnostic sérieux est indispensable pour bâtir un plan de prévention qui soit à la fois adapté, réaliste et concerté.

Que peut-on attendre d'un tel diagnostic ?

Depuis 2002, nous avons interrogé plus de 30.000 salariés et accompagné des dizaines de grandes entreprises. Il en ressort une constante : aucune n'a regretté d'avoir ouvert ce dossier sensible en lançant une étude préliminaire. En effet, cette dernière donne l'opportunité aux salariés de parler du stress de manière ouverte et constructive. Une étude constitue également un message envoyé par la direction et qui témoigne qu'elle a pris la mesure des enjeux liés aux risques psychosociaux, tant en termes de bien-être individuel que de performance collective. Bien souvent, les tensions et les revendications autour du mal-être au travail s'apaisent une fois que la démarche de réflexion a été engagée. A condition toutefois que des actes suivent et que la dynamique enclenchée soit maintenue dans le temps.

Harcèlement moral rime avec délit pénal

Le harcèlement moral peut affecter gravement les salariés et dégrader le climat social. Il existe des réponses, y compris judiciaires.

Agressions verbales et insultes, brimades, intimidations... Si la notion de « harcèlement moral » est aujourd'hui largement comprise dans le langage commun, il aura fallu plus de dix années d'expertises de juristes spécialisés en droit du travail, de psychiatres, de cliniciens, voire de sociologues pour jeter les bases de cette notion longtemps restée floue. Après la parution du livre de Marie-France Hirigoyen, *Le Harcèlement moral. La violence perverse au quotidien* en 1998, le virage a eu lieu avec l'inscription de la notion de harcèlement moral dans une loi de 2002. La définition est aujourd'hui claire : cette violence peut être verbale ou silencieuse, mais toujours manipulateur. Elle est faite de marques d'hostilité qui se répètent et s'amplifient tous les jours. Sa densité est toujours croissante et dégradante pour le salarié. Enfin, elle est aussi répétitive dans le temps.

Prévention et droit d'alerte

« L'intérêt de cette définition, c'est de comprendre les actes matériels susceptibles de relever du harcèlement moral et d'inviter les employeurs à les prévenir », relève Cécile Ferro, juriste spécialisée en droit du travail et sociologue au Laboratoire Georges Friedmann I. « Agissements répétés ? A la différence du harcèlement sexuel, l'acte isolé, même grave, ne peut être qualifié de harcèlement moral. Quels types d'actes ? Tous les agissements de harcèlement moral sont interdits, peu importe que l'auteur agisse intentionnellement ou non. Un acte qui, involontairement, a pour effet, de créer une situation de harcèlement moral est sanctionnable. » Autre critère impor-



Le salarié « harcelé » est protégé contre le licenciement et les salariés qui témoignent ou qui relatent de tels agissements disposent de la même protection.

tant, il n'est pas nécessaire que l'acte entraîne un dommage pour le salarié, du moment que la situation est susceptible de porter atteinte à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale et de compromettre son avenir professionnel. A noter enfin que la loi n'indique aucun lien d'autorité particulier entre l'auteur et la victime : le harcèlement moral peut être exercé non seulement par l'employeur, mais aussi par les collègues ou les subordonnés.

Le rôle de l'employeur est néanmoins fondamental dans la prévention du harcèlement. D'abord, le règlement doit rappeler les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral dans l'entreprise. Ensuite, l'employeur est tenu de prendre des mesures préventives pour protéger la santé des salariés – pour les juges, c'est une obligation de résultat qui lui incombe. Pour ce faire, il doit s'appuyer sur les représentants du personnel. Le comité

d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peut proposer des actions de prévention de harcèlement moral ; il peut aussi nommer un expert agréé pour gérer les risques de harcèlement moral. Le droit d'alerte permet également aux délégués du personnel de saisir l'employeur, lequel doit alors procéder à une enquête avec le délégué. « Le médecin du travail est aussi un interlocuteur privilégié en cas de harcèlement moral. Le secret médical auquel il est tenu l'empêche certes

de relater ce qui lui a été rapporté par le salarié. Néanmoins, il doit l'inscrire dans la fiche médicale du salarié et lui transmettre si celui-ci en fait la demande écrite, dans le cadre d'une procédure contentieuse », ajoute Cécile Ferro. Il peut aussi proposer des mutations ou des transformations de poste de travail en raison de la « santé physique et mentale » du salarié.

Jusqu'à un an d'emprisonnement

Le salarié « harcelé » est protégé contre le licenciement ; la sanction est la nullité du licenciement ou de la disposition prise à l'encontre du salarié harcelé. Les salariés qui témoignent ou qui relatent de tels agissements disposent de la même protection. Si un salarié se rend coupable de harcèlement moral, l'employeur est aussi considéré comme responsable des faits de harcèlement même s'il n'a commis aucune faute. Côté sanctions, le code pénal et le code du travail intègrent l'un et l'autre des sanctions pénales pour les auteurs de harcèlement moral. Le premier prévoit un an d'emprisonnement et 15.000 € d'amende, le second la même peine d'emprisonnement mais une amende de seulement 3.750 €. Le salarié peut aussi prétendre à des dommages-intérêts pour le harcèlement moral dont s'est rendu coupable son employeur, et ce, même s'il bénéficie de l'indemnisation spécifique attribuée au titre de la maladie professionnelle. Et c'est à lui qu'appartient d'établir les faits par tous moyens de preuve : écrits, contrat de travail, évaluation annuelle, attestations de tiers, lettres du salarié à sa hiérarchie, certificats médicaux voire constats d'huissier sur le lieu de l'entreprise.

Géraldine Sergent

Lutte contre le stress, les entreprises s'engagent

Changements rapides, manque de visibilité, crise économique... Les nouveaux facteurs de stress se multiplient. Au point qu'un plan d'urgence, initié par le gouvernement, fait obligation aux entreprises de plus de 1000 salariés d'entamer des négociations.

Xavier Darcos, le ministre du Travail, l'a reconnu lui-même lors du Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT), le 9 octobre 2009, alors qu'il annonçait un plan d'urgence pour la prévention du stress au travail : « Le passage d'une société industrialisée à une société de services a entraîné l'apparition de nouveaux

risques : ce sont le stress chronique, les violences psychologiques, le harcèlement. »

La principale mesure de ce plan d'urgence est l'ouverture de négociations sur le stress dans toutes les entreprises de plus de 1000 salariés. L'échéance est proche : sur la base d'un diagnostic partagé, ces négociations devront avoir été engagées et avoir

avancé avant le 1^{er} février 2010. A cette date, un bilan sera présenté devant le COCT et rendu public sur divers sites web (dont le site www.travailler-mieux.gov.fr). « On s'oriente vers une plus grande transparence, comme dans le monde professionnel anglo-saxon », observe avec satisfaction Romain Cristofini, spécialiste des risques psychosociaux et Directeur général de Capital Santé. A ceux qui objecteraient l'absence de sanctions réelles, Romain Cristofini oppose la volonté ainsi manifestée de s'orienter résolument vers l'exemplarité. « Le débat actuel est fortement marqué par un contexte dramatique qui nous fait oublier que l'entreprise a intérêt à être performante mais aussi à se montrer attractive, surtout vis-à-vis des nouvelles générations qui refusent de sacrifier leur santé ou leur équilibre de vie. » Parmi les plus talentueux, nombreux sont ceux qui, avant de s'engager dans une entreprise, veulent savoir quel climat y règne...

Autre initiative qui va dans le sens d'une discrimination positive des entreprises « où il fait bon travailler », l'organisation prochaine d'un Trophée du mieux vivre en entreprise. Quatre entreprises recevront ce prix, remis en clôture du premier congrès national « Objectif

mieux vivre en entreprise », le 19 novembre, en présence de Xavier Darcos.

Favoriser l'écoute

Ces directions étant posées, la question du rôle à attribuer au management dans la prévention du stress s'avère centrale ; tous les experts s'accordent sur le rôle de régulation et de vigilance que peuvent jouer les managers pour prévenir le stress. Mais comment aider ces derniers à concilier les exigences des objectifs à atteindre avec le souci de veiller au bien-être de leur équipe ?

Ancien cadre opérationnel, Romain Cristofini insiste sur la nécessité d'intégrer la prévention du stress dans les actes de management quotidiens. Apprendre à exprimer la reconnaissance du travail réalisé ou à communiquer en période de changement sont deux exemples parmi d'autres. Il conseille également aux entreprises d'éviter les formations managériales trop « psy » : « Plutôt que de vouloir développer l'empathie – ce qui n'est pas à la portée de tout le monde – il vaut mieux (ré)apprendre aux managers l'importance de l'écoute et de l'attention portée à l'autre, qui ne sont pas du temps perdu. L'erreur serait d'induire chez le

manager une mission de psychologue. » Développer l'écoute ne consiste pas seulement à accorder plus de temps à ses interlocuteurs, mais aussi à multiplier les occasions informelles de dialoguer. La pause café, traditionnel exemple de convivialité, représente l'un de ces moments vrais qui permettent de créer du lien au sein de l'équipe, voire de laisser s'exprimer un certain mal-être... Reste à prendre la mesure de ce malaise, comme le veut désormais la loi. Julien Castries

Des solutions anti-stress

Depuis l'arrêté du 6 mai 2009, le stress fait l'objet d'une obligation de prévention. Dans cette perspective, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) propose sur son site de nombreux documents téléchargeables, concrets et pratiques. Près du tiers des salariés présente des difficultés psychologiques, un quart environ se déclare sur-stressé au travail, et 15 % apparaissent dépressifs : c'est le bilan rapporté par l'Anact, soucieuse d'alerter les entreprises. Dans les documents intitulés « La prévention du stress et des risques psychosociaux » et « Prévenir le stress d'origine professionnelle », téléchargeables sur son site, l'Anact présente des solutions concrètes.

Elle insiste sur l'impact positif de l'organisation du travail et sur sa capacité à réduire les tensions au sein des équipes. Sur le plan personnel ou collectif, des pistes nouvelles – pour le public français – comme la Communication Non Violente (CNV), ou la méditation MBSR, apportent des solutions éprouvées et peu contraignantes. Prochaine étape ? Pour la CFE-CGC, très active en ce domaine, « il ne reste plus qu'à considérer les effets pathogènes du stress au titre des maladies professionnelles ».

Pour en savoir plus

- > Site d'actualité de l'Anact : www.anact.fr
- > Santé au travail : www.travailler-mieux.gov.fr
- > Harcèlement moral : www.placedelamediation.com
- > Pour repérer les stressés : *Objectif zéro sale con* (Sutton, éd. Vuibert).
- > BD téléchargeables sur le site de la CFE-CGC : « Stress : et si on en faisait une maladie ? » <http://www.cfecgc.org/chgccc/BD2StressOct08.pdf>