



27 rue Paul FORT  
91310 MONTLHERY  
tel: 01.69.63.01.74  
télécopie: 01.69.63.02.35

SARL au capital de 15245 euros - code APE 7022 Z  
R.C.S. EVRY B 334317989 - SIRET 33431798900054  
N° TVA intracommunautaire FR 72 33431798900054

www.ergonomie-conseil.fr

## Etude sur la santé au travail pour la Branche des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-conseils et des Sociétés de Conseils

- **SYNTHESE** du rapport d'étude remis au Président de l'Adesatt -

*Contacts : Jean-Louis PERALTA / Amélie MARIOLLE*

**ADESATT**  
**ASSOCIATION D'ETUDE ET DE SUIVI DE L'AMENAGEMENT**  
**DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES METIERS DU SAVOIR**  
3 rue Léon Bonnat – 75 016 PARIS  
Tel : 01 44 30 49 00 – Fax : 01 40 50 73 57

3 mars 2011

## SOMMAIRE

I -	LES ATTENDUS OU DEMANDE D'ETUDE	p. 3
II -	METHODOLOGIE : APPROCHE QUALITATIVE DES EFFETS ET DES DETERMINANTS DES RISQUES POUR LA SANTE AU TRAVAIL	p. 3
III -	DIAGNOSTIC DE L'ETUDE	p. 5
IV -	VERS DES PROPOSITIONS POUR LE DEVELOPPEMENT D' ACTIONS EN FAVEUR DE LA SANTE AU TRAVAIL	p. 8

## I - LES ATTENDUS OU LA DEMANDE D'ETUDE

L'objet de l'étude est de disposer d'une visibilité sur la santé au travail au sein des entreprises de la Branche dans une perspective de négociation des partenaires sociaux.

Les conclusions de l'étude élaborées à travers le **diagnostic** devront permettre en particulier d'identifier de potentiels effets pathologiques avérés du travail sur la santé et des facteurs de risque. Ce, afin de proposer aux partenaires sociaux de la Branche un ensemble **d'orientations possibles d'actions** pour soutenir l'effort de prévention des entreprises.

L'étude aura également vocation à contribuer à construire « une culture partagée et la mise en place de bonnes pratiques » de prévention des risques pour la santé (y compris les risques psychosociaux) au sein de la Branche.

## II - METHODOLOGIE : APPROCHE QUALITATIVE DES EFFETS ET DES DETERMINANTS DES RISQUES POUR LA SANTE AU TRAVAIL

### 1. Les enjeux méthodologiques

#### ► *Une approche paritaire à deux niveaux*

D'abord de par le commanditaire de l'étude et le comité de pilotage en charge de son suivi. Ensuite par la mobilisation des acteurs de terrain, lors des entretiens en particulier, où la sollicitation est double : représentant de la direction et élu du personnel (entreprises de plus de 10 salariés) afin de prendre en considération les points de repère et points de vue sur la santé au travail portés par les uns et les autres, au sein de leur entreprise en particulier.

#### ► *Une approche situante et chiffrée*

L'étude est à positionner dans un contexte de données existantes : cadre réglementaire, études existantes sur la Branche, études sur la santé au travail, statistiques publiques...

Les outils d'enquête par questionnaire et l'analyse des statistiques de référence permettent un recours à la mesure chiffrée. L'objectif est de situer la population de la Branche par rapport à des données existantes. Dans une logique de construction d'une politique de soutien aux entreprises de la Branche pour le développement d'actions visant la prévention de la santé au travail, le repérage chiffré devra permettre de contribuer à distinguer des priorités d'actions par rapport au public visé.

#### ► *Une approche qualitative et compréhensive*

L'approche quantitative seule ne peut suffire, en particulier parce qu'elle est peu ressource pour comprendre la causalité des constats chiffrés. Par exemple, mesurer un pourcentage de salariés exposés aux risques psychosociaux ne dit rien de l'origine de cet état de fait (ses déterminants) ni sur la nature des actions à mettre en œuvre dans un souci de prévention.

**L'objet de l'étude est donc de: identifier, mesurer, comprendre, rendre visible, définir des moyens d'action et ce, à la fois sur des atteintes à la santé avérées (démarche corrective) et sur des risques identifiés ou à identifier (démarche préventive).**

**Pour ce faire, l'équipe en charge de la conduite de l'étude s'appuie sur des compétences pluridisciplinaires: ergonomie, médecine du travail, expertise en développement des politiques de prévention des risques professionnels, droit du travail et ingénierie des systèmes d'information et de l'enquête.**

## 2. Les outils méthodologiques

Pour atteindre ces objectifs, l'étude mobilise plusieurs outils d'investigation avec une finalité propre mais dont **seule l'exploitation conjointe aura une pertinence** (cf. diagnostic page suivante) pour l'atteinte des différents niveaux d'objectifs :

► *Une exploitation de la statistique existante* quant aux pathologies liées aux secteurs de la Branche. la source de cette statistique est double : publique via la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés en ce qui concerne le régime général ; privée via Malakoff-Médéric.

Les informations à en retirer sont intéressantes dans la mesure où elles donnent des informations sur les effets avérés sur la santé des salariés de la Branche (ce qui n'est pas à confondre avec les risques encourus qui par nature ne sont pas équivalents aux effets avérés). Elles peuvent permettre de dégager des priorités d'actions éventuelles mais ne sauraient dédouaner d'une logique de prévention.

► *Une enquête par questionnaire.* Sa visée est de disposer d'une « photographie » des facteurs de risque et de les évaluer quantitativement.

Les questions constitutives de l'enquête sont adossées à l'enquête Sumer 2003. L'utilisation de cette enquête nationale a deux objets : disposer d'un modèle validé et pouvoir situer les caractéristiques des informations recueillies et donc de la Branche par rapport à une population générale française.

Attention ! Bien que présentant des résultats chiffrés, l'enquête par questionnaire n'a pas vocation à être une enquête statistiquement représentative. La constitution de l'échantillon et le nombre effectif de répondants à l'enquête permettent néanmoins de disposer de données permettant une exploitation qualitative, en croisement avec les autres sources d'information.

De la même façon, rappelons que l'outil questionnaire recueille les représentations des répondants. Il s'agit en effet d'un outil déclaratif. Cependant, à ce titre, il est riche dans sa capacité à rendre compte de la façon dont les personnes perçoivent leurs situations de travail et les impacts induits sur leur santé.

### Nombre de questionnaires analysés dans le cadre de l'étude : 960

► *Les entretiens qualitatifs* auprès d'un échantillon d'entreprise de la Branche. Leur vocation est de servir une approche clinique des situations de travail, c'est-à-dire une approche basée sur l'étude de cas.

En ce sens que, bien que collectées auprès d'entreprises et/ou d'interlocuteurs spécifiques, ces témoignages mettent à jour des représentations du travail en capacité de nous informer d'abord sur les exercices des métiers dans leur ensemble et les conditions d'exercice. Ainsi, ils permettront de contribuer à l'objectif de compréhension des mesures chiffrées et de leurs déterminants (effets avérés ou situations à risque). Ensuite ils seront informatifs également sur les représentations des acteurs relatives à la santé au travail, les leviers ou freins de politiques ou d'actions en ce sens. Autant d'éléments qui seront à exploiter pour la contribution finale de l'étude sur le comment agir à destination des entreprises pour encourager la prise en compte de la santé au travail.

### Nombre d'entreprises rencontrées dans le cadre de l'étude : 15<sup>1</sup>

► *L'exploitation de documents uniques.* Ce document consignait le résultat de l'Evaluation des Risques Professionnels, cette source d'informations est très précieuse pour disposer d'un panorama des risques auxquels sont soumis les personnels des entreprises de la Branche. Leur étude nous renseignera également sur la méthode ayant permis l'identification et l'évaluation des risques et sur les actions de prévention envisagées ou mises en place par les entreprises.

<sup>1</sup> Les entretiens ont mobilisé 15 entreprises dont 2 de moins de 10 salariés, 8 de moins de 500 salariés et 5 de plus de 500 salariés

Nombre de documents uniques analysés dans le cadre de l'étude : 22

### III DIAGNOSTIC DE L'ETUDE<sup>2</sup>

#### Les métiers et populations de la Branche : quelle(s) spécificité(s) pour les questions de Santé au Travail ?

Concernant les principales caractéristiques des métiers, les éléments transversaux sont les suivants :

- ▶ Le rôle prégnant du client dans les conditions de travail et la limite perçue des marges de manœuvre vis-à-vis de lui. Une partie très importante de la population exerce son activité chez les clients (jusqu'à 80% de l'effectif parfois) et sur des durées parfois très longues (plusieurs années) avec une non visibilité (pour l'employeur) des situations de travail réelles, vécue comme légitime (« aux entreprises clientes de traiter ces questions ou aux salariés détachés de remonter des problématiques »)
- ▶ Des durées de travail forfaitaires non ou peu maîtrisées par les salariés (« exigences de résultats, de délais ») et par les employeurs (« pas de suivi du temps de travail »), renforcées par l'éloignement des salariés en mission chez les clients et le développement des modes de travail à distance, formalisés ou non
- ▶ La mobilité liée au travail itinérant de certaines catégories de salariés (consultants, formateurs, commerciaux...) et aux missions nécessitant parfois de se « délocaliser » loin de son domicile, interrogeant des dimensions de gestion des ressources humaines (« profil pointu des compétences »)
- ▶ Des effets contextuels plus larges enfin : allongement des trajets domicile-travail, aménagements des locaux en open space, effets de la crise économique (incertitudes sur l'emploi, mutations organisationnelles...)

Concernant les caractéristiques socio-démographiques de la Branche nous pouvons retenir que la population est relativement jeune, dans des conditions d'emploi stable (CDI) et hautement qualifiée. Ces éléments peuvent être retenus comme « positifs » en termes de vécu des situations de travail (85,6% des répondants à l'enquête se déclarent satisfaits de leur travail). Ils ont une influence sur les situations d'exposition à des risques professionnels relatifs aux forts investissements dans le travail.

Les caractéristiques des métiers et des populations se traduisent en particulier par la dimension de la **charge de travail** vécue comme importante et cyclique du fait de la nature des activités mais aussi de la « **dépendance** » aux clients dans le cadre d'une relation de service.

Des populations différemment exposées comme cibles prioritaires pour l'action ?

Si des différences peuvent apparaître : variable de l'effectif de l'entreprise, par exemple, qui, en croissant impacte l'autonomie décisionnelle (facteur de stress au travail), et des spécificités liées aux activités (industrie, tertiaire), nous retiendrons que les enjeux de la prévention de la santé au travail sont relativement transversaux aux métiers de la Branche (cf. ci-après).

<sup>2</sup> Chaque outil fait l'objet d'une analyse spécifique de ses résultats (cette partie en présente la synthèse générale et les enseignements à retenir pour l'action

## Identification des pathologies existantes au sein des métiers de la Branche : qu'en retenir ?

Les potentiels effets existants du travail sur la santé sont l'un des indicateurs qui permettraient de guider le choix d'actions pour soutenir l'effort de prévention des entreprises. Ils pourraient par exemple permettre de définir des priorités. Qu'en est-il ?

Les statistiques de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) permettent de dégager plusieurs tendances sur les effets et les sources des atteintes avérées à la santé :

- ▶ Une sinistralité moyenne faible en fréquence d'accidents du travail, contrastant avec une gravité apparente importante (poids des accidents de véhicule sur un nombre limité d'accidents au total)
- ▶ Une tendance dans le temps qui peut nous alerter : diminution des accidents du travail qui marque le pas en 2009, augmentation de la durée moyenne des arrêts de travail (11% sur 5 ans)
- ▶ Un « resserrement » fort des causes d'accidents : plus de 80% des accidents dus à seulement 3 éléments : chutes (de plain pied ou hauteur), objets (manipulation, mouvement ou chute), véhicule (risque routier). Le poids du risque routier est particulièrement important par rapport à la population générale (10,1% des accidents du travail des salariés de la Branche)
- ▶ Un poids des accidents de trajet très fort : pratiquement identique à celui des accidents de travail (à peu près 1 pour 1), alors que, pour l'ensemble des salariés, on note 7 fois plus d'accidents de travail que de trajet
- ▶ Les maladies professionnelles reconnues sont peu nombreuses. Parmi elles, les troubles musculosquelettiques (TMS) sont largement dominantes (76 TMS sur 84 maladies reconnues, soit 90,5% du total). Les TMS reconnus en tant que maladies professionnelles sont eux-mêmes peu nombreux en comparaison à d'autres activités de service

L'exploitation des statistiques nationales sur la santé au travail nous apporte donc un certain nombre d'enseignements et peut être lue comme incitant la Branche à la vigilance sur certaines questions : risques liés aux déplacements et évolution dans le temps des accidents du travail et de leur gravité en particulier.

Elle n'en apporte pas sur des effets avérés dans le registre de la santé mentale puisque qu'à ce jour les risques psychosociaux (RPS) ne font pas l'objet de tableaux de maladie professionnelle.

Elle ne nous dit rien non plus des spécificités des situations de travail ou des déterminants de ces effets mesurés qui pourraient être des guides pour des actions de prévention.

**Rappelons cependant ici que ce ne sont pas les effets avérés d'atteinte à la santé qui doivent guider les actions de prévention de la santé au travail, qui relèvent des obligations des employeurs, mais bien l'évaluation a priori de l'exposition des salariés à des risques professionnels.**

## Au-delà des pathologies, la préoccupation de l'identification des risques professionnels : 3 priorités transversales

Outre des effets avérés en termes d'accidents de travail et de maladies professionnelles, les métiers de la Branche ont des caractéristiques qu'il convient d'analyser en termes de facteurs de risque pour la population concernée. Nous retiendrons en particulier trois résultats de l'enquête par questionnaire :

- ▶ Plus de 50% des répondants à l'enquête sont à considérer comme exposés à des situations de stress au travail et quasi 70% indiquent vivre des situations de stress
- ▶ Plus de 98% des répondants indiquent travailler sur écran

- ▶ 20% des répondants indiquent être amenés à utiliser un véhicule personnel pour des déplacements de mission ; 29% un véhicule professionnel

Ces éléments complémentaires nous invitent à orienter une politique de Branche sur **trois questions prioritaires concernant la santé au travail** :

- \* la prévention des risques psychosociaux car ils sont à la fois ceux qui sont identifiés par les personnes exposées et ceux pour lesquels les entreprises se présentent comme les plus démunies pour la prévention
  - \* la prévention des troubles musculosquelettiques liés au travail sur écran
  - \* la prévention des risques liés aux déplacements en regard de la forte mobilité de la population de la Branche
- Ces trois risques pour la santé sont également ceux **pointés en majorité dans les documents uniques (DU)** analysés.

*Comment agir en appui des entreprises sur ces questions en regard du terrain des entreprises ? Quels sont les leviers d'action efficaces dans le cadre d'une politique Santé au travail de Branche ?*

### Comment agir utilement pour les entreprises de la Branche ? Enseignements du terrain

Si les trois risques pointés ci-dessus apparaissent transversaux, leur prévention par les entreprises apparaît également comme pouvant être améliorée. Avant les actions de prévention à rechercher, c'est **l'évaluation de ces risques qui apparaît comme le premier levier de progression**. Ce constat renvoie à l'outil de la prévention que constitue le DU et en particulier aux registres suivants :

- ▶ L'obligation de prévention : certaines entreprises ne disposent pas encore de DU
- ▶ Les principes mêmes de la prévention : confusions entre l'évaluation a priori et les effets avérés comme déterminants de l'action
- ▶ L'analyse en situation des risques, levier nécessaire de la recherche d'actions de prévention

La prévention des RPS en particulier est cARACTérisée comme complexe : sur leur définition même, la façon de les identifier, la façon de les prévenir. Ainsi les initiatives en ce sens des entreprises visent avant tout à rechercher l'identification des cas avérés plutôt que des situations à risque.

L'évaluation ou la compréhension des situations à risque (comme pour les TMS et les risques liés aux déplacements), plus complexe à réaliser, est en général absente : **l'action est imaginée directement par rapport aux risques sans passage par les situations de travail concernées**. Elle est donc davantage technique ou comportementale qu'organisationnelle.

Ces enseignements de l'étude soulèvent parfois la question des « compétences » (direction, élus du personnel), de l'isolement ressenti par les acteurs de la prévention sur le terrain (le principal soutien, quand il est présent, apparaît être la médecine du travail) et de leurs difficultés à mobiliser sur les questions de santé au travail (coût, culture d'entreprise). Ils sont en général en attente d'un soutien relevant d'un cadre de référence, de conseils, d'échanges de pratiques, de ressources...

La définition d'une politique de soutien de la Branche aux entreprises sur les questions de santé au travail pourrait donc se centrer autour de trois risques professionnels prioritaires.

L'effort particulier à accompagner se situe dans **l'évaluation des situations de travail** qui, dans les entreprises, exposent des salariés à ces risques. En effet, il est important de souligner que cette évaluation

locale permettra de déterminer les actions pertinentes. Une politique de Branche pourra être un soutien en termes de ressources, de moyens, d'orientations... mais **ne pourra se substituer à une implication et une déclinaison locale des entreprises sur ces questions de santé au travail.**

En plus des trois risques identifiés, un volet méthodologique, décliné en particulier à travers le DU, constituera un levier de soutien en tant qu'élément de structuration d'une politique locale de prévention de la santé au travail.

La question des moyens et des modalités de ce soutien fait l'objet de la partie suivante en cherchant à répondre aux attentes des entreprises à travers des propositions devant contribuer à la définition d'une politique de Branche quant à la santé au travail. Les entreprises sont en effet face à la **complexité des questions de santé au travail**, le soutien de la Branche pourra contribuer au développement des compétences internes mais devra également se positionner pour les relayer ou les appuyer par des compétences complémentaires.

## IV VERS DES PROPOSITIONS POUR LE DEVELOPPEMENT D' ACTIONS EN FAVEUR DE LA SANTE AU TRAVAIL

**L'objet est de contribuer à la définition et à la structuration d'une politique de soutien de la Branche aux entreprises sur la prévention de la santé au travail.**

Les propositions pour le développement d'actions en faveur de la santé au travail au niveau de la Branche sont distinguées en trois niveaux :

1. Les actions pouvant être conduites par la Branche en tant qu'actrice institutionnelle
2. Les actions de soutien aux entreprises
3. Les moyens à mettre en place au niveau de la Branche pour venir en appui aux entreprises

### IV - 1 La Branche en tant qu'actrice institutionnelle

#### 1.1 - D'institution à institutions :

L'Adesatt en tant qu'institution regroupant en son sein les acteurs de la Branche (fédérations patronales et syndicales de salariés) a **légitimité et intérêt à être présente dans les instances traitant de la gestion du risque accidents du travail – maladies professionnelles** (tarification, réparation, prévention).

Pour la Branche, le Comité Technique National (CTN) concerné est le **CTN H**.

La présence de la Branche au sein de ce CTN permettrait d'assurer sa visibilité, de négocier (numéros de risque, cotisations, plans de prévention), de bénéficier d'appuis (méthodologique par exemple) ou pourrait permettre encore d'être considérée comme se prêtant à de l'échange de pratiques avec les autres Branches du CTN telles que la Banque ou l'Assurance ainsi que comme des relations de coopérations avec ces Branches qui sont également une partie non négligeable des clients de la Branche.

**Cette présence institutionnelle renforcera l'étayage des actions abordées dans les parties suivantes.**

## 1.2 De Branche à entreprises :

La Branche a vocation également à donner un cadre permettant d'étayer les politiques Santé au travail de ses entreprises. Ce cadre renvoie tout particulièrement à la question des **accords de Branche** et est une des orientations concrètes d'un soutien pouvant être apporté aux entreprises. C'est l'un des enjeux direct de l'exploitation de cette étude (Accord Santé au travail).

Pourquoi s'engager dans une dynamique de négociation d'accords de Branche ? Plusieurs motivations peuvent être relevées :

- ▶ Un souci de mise à niveau, la Branche via sa convention collective, s'est peu engagée dans cette voie et souffre d'un retard par rapport à d'autres Branches
- ▶ Un souci de prévention. Les accords restent non obligatoires mais la réglementation pourrait s'emparer de manière réaffirmée de ces questions (cf. exigences de résultats) : risques de condamnation pénale
- ▶ Un souci d'appui aux entreprises de la Branche en étant actif auprès des entreprises dans la sensibilisation sur la santé au travail et la mise en action de la prévention en ce sens (même risque pénal)

L'appui sur la mise en place d'accords dans les entreprises, soutenu par la négociation d'accords de Branche, permet également à la Branche de s'assurer d'une homogénéité des pratiques (« bonnes pratiques »), de répondre aux attentes exprimées en ce sens par certaines entreprises et de les prémunir de sanctions financières potentielles (cf. exemple dans le tableau ci-dessous concernant la pénibilité).

Les accords sur les thèmes suivants seront à examiner dans le cadre de projets de négociation de Branche et/ou d'entreprise : accord stress ; accord senior ; accord pénibilité et accord handicap.

De manière plus transversale, la négociation d'un **accord sur la santé au travail au sein de la Branche** devrait (cf. diagnostic) aborder les **trois risques prioritaires** suivants : risques psychosociaux, risques de troubles musculosquelettiques, risques liés aux déplacements (ou à la mobilité). **La négociation puis la définition des enjeux prioritaires de la prévention de la santé au travail au sein de la Branche devra être associée à la négociation de méthodes et de moyens (cf. 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> points).**

## IV – 2 Quelles actions possibles de la Branche pour soutenir l'effort de prévention des entreprises ?

Comme le diagnostic y invite, les priorités de prévention sont les suivantes :

- ▶ Accompagnement sur la question de l'évaluation des risques (Document Unique)
- ▶ Risques psychosociaux
- ▶ TMS
- ▶ Risques liés aux déplacements (ou à la mobilité)

Pour chacun de ces risques, plusieurs niveaux d'actions de la Branche sont possibles pour soutenir l'effort de prévention des entreprises. **Ce soutien doit se situer en priorité dans l'accompagnement de démarches de prévention** et non pas dans de l'action clé en main, à dupliquer dans chaque entreprise de la Branche.

### Sur quels axes et avec quelles modalités inciter et accompagner l'effort de prévention de la santé au travail dans les entreprises ?

Les tableaux ci-après proposent des orientations d'actions.

*NB : la partie Moyens renvoie pour partie aux propositions de la partie suivante (IV-3)*

### 1. L'évaluation des risques professionnels – le Document Unique

C'est la base de toute politique de prévention des risques professionnels dans l'entreprise. Le diagnostic a mis en avant que des marges de progrès étaient à réaliser sur ce point afin de faire du Document Unique le levier de la politique de prévention.

	<b>Contenus d'action envisageables</b>	<b>Moyens d'action envisageables</b>
Rappel des obligations réglementaires sur la prévention des risques professionnels	<p>Communication de la Branche à destination des entreprises des exigences réglementaires sur la santé au travail</p> <p><b>Point de focal important sur la mise à disposition de salariés dans les entreprises clientes et les obligations réciproques de prévention</b></p> <p>Cf. partie Synthèse réglementaire de l'étude</p>	<p>Communication écrite</p> <p>Animation d'une session de présentation</p> <p>Fournir une ressource aux entreprises pour répondre aux questions liées à la réglementation</p> <p>Pour les questions de réglementation entreprise utilisatrice / entreprise intervenante, la Branche pourrait également agir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ dans un travail institutionnel, de Branche à Branche</li> <li>▶ par la mise en présence des deux « parties » (représentées dans les fédérations patronales de la Branche pour une part d'entre elles) lors de tables rondes...</li> </ul>
Mise à disposition de supports documentaires	Méthodologie d'évaluation des risques professionnels	<p>Identifier les ressources existantes pour diffusion aux entreprises et/ou mise à disposition sur une plate-forme web. Exemples de supports existants :</p> <p><i>Evaluation des risques professionnels. Aide au repérage des risques dans les PME-PMI (INRS – 2004)</i></p> <p><i>L'évaluation des risques professionnels (INRS – 2005)</i></p> <p><i>Evaluation des risques professionnels. Questions-réponses sur le Document Unique (INRS – 2004)</i></p> <p><i>Principes et pratiques recommandés par la CNAMTS, les CRAM, les CGSS et l'INRS. Evaluation des risques professionnels (INRS - 2002)</i></p> <p><i>Guide pour l'évaluation des risques professionnels et le plan d'action de prévention - Une aide pour le Document Unique et le plan d'action (CRAMIF - 2004)</i></p> <p><i>Sécurité des équipements de travail. Guide pour l'analyse des risques et le choix des mesures de prévention (CRAMIF - 2002)</i></p>
Sensibilisation / formation à la mise en œuvre du Document Unique	Sessions de sensibilisation / formation sur la	Soit la Branche identifie les moyens existants et en informe les entreprises

	Contenus d'action envisageables	Moyens d'action envisageables
	méthodologie de mise en œuvre	(cf. fiche 2 en annexe 6 <sup>3</sup> )  Soit la Branche met en place ses propres actions de sensibilisation / formation : <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En partenariat avec les institutions existantes (INRS, CARSAT...)</li> <li>▶ De façon autonome (cf. Pôle ressource) : compétence interne en mesure de concevoir et animer ou sous-traitance</li> </ul> <i>Concernant la formation, l'organisme paritaire collecteur agréé des entreprises de la Branche pourrait être associé de façon institutionnelle dans le cadre d'une réflexion sur la politique de formation professionnelle.</i>
Partage d'expériences des entreprises sur le Document Unique : sa mise en œuvre, son utilisation	Organiser les modalités permettant aux entreprises qui le souhaitent de partager leurs expériences sur le Document Unique	Table ronde organisée à l'initiative de la Branche avec une animation permettant de situer les échanges sur les enjeux du Document Unique
Possibilité d'avoir un « retour » méthodologique pour les entreprises sur leur Document Unique	Permettre aux entreprises qui le souhaitent d'avoir un retour sur leur Document Unique (aspect méthodologie : évaluation et instrument de prévention)	Référent Santé au travail de l'Adesatt Voir conseil juridique
Identification de ressources pour la mise en place et/ou l'actualisation du Document Unique	Orienter les entreprises qui le souhaitent vers des intervenants en mesure de les accompagner dans la mise en œuvre / actualisation du Document Unique	Pôle Ressource de la Branche

## 2. L'évaluation et la prévention des risques psychosociaux

C'est l'un des trois risques prioritaires pour la prévention et c'est également celui pour lesquels les entreprises sont les plus démunies et les plus en attente d'un soutien. Sur ce sujet, c'est bien la montée en compétences des acteurs de l'entreprise qu'il s'agit d'accompagner et l'identification de moyens ad hoc qui relèveraient d'un soutien de la Branche à l'égard des entreprises. Et, en particulier, concernant l'**évaluation** des RPS dans les entreprises, avant les actions possibles à mettre en œuvre.

<sup>3</sup> L'annexe 6 évoquée ici et plus loin dans cette synthèse est l'une des annexe de l'étude qui propose des déclinaisons en termes de fiches d'action pour certaines propositions

	Contenus d'action envisageables	Moyens d'action envisageables
Rappel des obligations réglementaires relatives à la prévention des risques psychosociaux	Communication de la Branche à destination des entreprises des exigences réglementaires sur la santé mentale au travail Cf. partie Synthèse réglementaire de l'étude	Communication écrite Animation d'une session de présentation Fournir une ressource aux entreprises pour répondre aux questions liées à la réglementation
Communication de la Branche sur des pratiques de prévention des risques psychosociaux	Exemple de démarche en synthèse (cf. fiche 3 en annexe 6) Cf. également les autres registres actions ci-dessous	Négociation d'un accord de Branche sur le stress au travail Un <b>accord de méthode</b> permettrait aux entreprises de calibrer leur propre politique et démarche de prévention des RPS tout en leur donnant les repères sur la façon de la conduire Benchmarking des accords existants / possibilité de se faire accompagner dans la négociation de l'accord
Mise à disposition de supports documentaires	Support de sensibilisation, présentation des concepts... Méthodologie d'évaluation des risques psychosociaux	Identifier les ressources existantes pour diffusion aux entreprises et/ou mise à disposition sur une plate-forme web. Exemples de supports existants : <i>Le stress au travail (INRS 2009)</i> <i>Et s'il y avait du stress dans votre entreprise ? (INRS – 2006)</i> <i>Stress au travail. Les étapes d'une démarche de prévention (INRS – 2007)</i> <i>Dépister les risques psychosociaux : des indicateurs pour vous guider (INRS - 2007)</i>
Sensibilisation / formation à la mise en œuvre de la prévention des RPS	Sessions de sensibilisation / formation sur la méthodologie d'évaluation et de prévention  <i>Les deux aspects de sensibilisation et de formation sont bien à distinguer ici car la démarche d'évaluation est <b>complexe</b>. La sensibilisation par exemple peut être un bon levier pour permettre aux acteurs internes d'être en mesure de définir une prestation d'accompagnement et de la piloter (cf. ci-dessous)</i>	Soit la Branche identifie les moyens existants et en informe les entreprises (cf. fiche 4 en annexe 6)  Soit la Branche met en place ses propres actions de sensibilisation / formation : <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En partenariat avec les institutions existantes (INRS, ANACT, CARSAT...)</li> <li>▶ De façon autonome (cf. Pôle ressources) : compétence interne en mesure de concevoir et animer ou sous-traitance</li> </ul> <i>Concernant la formation, l'organisme paritaire collecteur agréé des entreprises de la Branche pourrait être associé de façon institutionnelle dans le cadre</i>

	Contenus d'action envisageables	Moyens d'action envisageables
		<i>d'une réflexion sur la politique de formation professionnelle</i>
Identification de ressources pour la mise en place d'une démarche de prévention	<p>Implication du médecin du travail</p> <p>Donner les moyens aux entreprises de formaliser des attendus envers un intervenant extérieur</p> <p>Orienter les entreprises qui le souhaitent vers des intervenants en mesure de les accompagner dans la mise en place d'une démarche de prévention</p>	<p>Orientation méthodologique, remontée de tendances... (cf. fiche 1 en annexe 6)</p> <p>Pôle Ressource de la Branche</p> <p><i>Prévention des risques psychosociaux. Et si vous faisiez appel à un consultant ? (INRS – 2010)</i></p> <p>Les CARSAT et ARACT en région identifient en général des intervenants sur ces questions / la liste des experts agréés par les CHSCT peut également être utilisée (même en dehors du cadre d'une expertise)</p>
Partage d'expériences des entreprises sur la prévention des risques psychosociaux	Organiser les modalités permettant aux entreprises qui le souhaitent de partager leurs expériences	<p>Table-ronde organisée à l'initiative de la Branche avec une animation permettant de situer les échanges sur les enjeux de la prévention des RPS</p> <p>Table ronde à partir de la présentation par des entreprises de leur propre démarche</p>
Possibilité d'avoir un « retour » méthodologique pour les entreprises sur leur démarche de prévention des RPS	Permettre aux entreprises qui le souhaitent d'avoir un retour sur leur démarche de prévention (aspect méthodologie)	Référent Santé au travail de l'Adesatt

### 3. L'évaluation et la prévention des troubles musculosquelettiques

Les métiers de la Branche y sont exposés en particulier concernant le **travail sur écran**. Les actions de prévention des entreprises apparaissent souvent limitées, quand elles existent, à l'aménagement des espaces et postes de travail et à la sensibilisation des personnes a priori exposées. C'est important mais non suffisant en regard de la plurifactorialité avérée des TMS. Ceci engage donc en priorité, comme pour les TMS, à soutenir une montée en compétence des entreprises dans la **compréhension des situations** pouvant exposer les salariés à ces risques afin d'étendre les registres d'actions possibles en posant les questions de l'organisation ou la charge de travail en particulier.

	Contenus d'action envisageables	Moyens d'action envisageables
Poursuivre l'identification des facteurs de risque de TMS dans les métiers de la Branche afin d'accompagner les entreprises dans leur politique locale de prévention	Mettre en place une étude de Branche sur le risque de TMS <sup>4</sup>	Formaliser un cahier des charges afin d'organiser une étude en ce sens, dans la continuité de la présente Cf. Pôle ressource
Mise à disposition de supports documentaires	Nous distinguerons 3 types de supports différents : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Information pour comprendre les notions</li> <li>2. Risques musculosquelettiques en lien avec le travail sur écran : déterminants / actions (plus générales ces actions peuvent être plus facilement déclinables ou transversales)</li> <li>3. Méthodologie d'évaluation et de prévention des TMS (à destination de personnes ayant des compétences déjà existantes)</li> </ol>	Identifier les ressources existantes pour diffusion aux entreprises et/ou mise à disposition sur une plate-forme web. Exemples de supports existants : <i>Le point des connaissances sur les troubles musculosquelettiques du membre supérieur (INRS 2005)</i> <i>Les troubles musculosquelettiques du membre supérieur (dossier web INRS)</i>  <i>Le travail sur écran (dossier web INRS)</i> <i>Le travail sur écran en 50 questions (INRS 2004)</i>  <i>Les troubles musculosquelettiques du membre supérieur (TMS-MS). Guide pour les préventeurs (INRS 2005)</i>
Sensibilisation / formation à la mise en œuvre la prévention des TMS	Sessions de sensibilisation / formation sur la méthodologie d'évaluation et de prévention  <i>Les deux aspects de sensibilisation et de formation sont bien à distinguer ici car la démarche d'évaluation est complexe.</i> <i>Il est en effet conseillé d'associer à une démarche d'entreprise des intervenants spécialisés dans l'étude des situations de travail (médecin du travail, ergonome...) et de l'identification des déterminants</i>	Soit la Branche identifie les moyens existants et en informe les entreprises (cf. fiche 5 en annexe 6)  Soit la Branche met en place ses propres actions de sensibilisation / formation : <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En partenariat avec les institutions existantes (INRS, ANACT, CARSAT...)</li> <li>▶ De façon autonome (cf. Pôle ressource) : compétence interne en mesure de concevoir et animer ou sous-traitance</li> </ul> <i>Concernant la formation, l'organisme paritaire collecteur agréé des entreprises de la Branche pourrait être associé de façon institutionnelle dans le cadre</i>

<sup>4</sup> Seules des études plus fines visant des métiers types permettront de définir des plans de prévention au niveau de la Branche. Les études cliniques de type ergonomiques se sont montrées efficaces dans d'autres Branches professionnelles pour mieux appréhender la prévention des TMS. L'approche transversale peut se prêter à ce type de risque, cela ne serait pas vrai pour les RPS où la dimension locale est encore plus prégnante

	Contenus d'action envisageables	Moyens d'action envisageables
	<i>exposant les salariés aux risques de TMS. Les actions de formation, ci-contre, concerneront + spécialement le travail sur écran qui permet une approche méthodologique plus simple et déclinable par les acteurs internes de l'entreprise.</i>	<i>d'une réflexion sur la politique de formation professionnelle.</i>
Identification de ressources pour la mise en place d'une démarche de prévention	Implication du médecin du travail  Donner les moyens aux entreprises de formaliser des attendus envers un intervenant extérieur Orienter les entreprises qui le souhaitent vers des intervenants en mesure de les accompagner dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention	Visites des locaux, conseils pour l'aménagement des situations de travail, sensibilisation (cf. fiche 1 en annexe 6)  <i>Passer commande d'une prestation ergonomique dans le cadre d'une action de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS). Guide à l'usage du chef d'entreprise (INRS – 2001)</i> Pôle Ressource de la Branche
Partage d'expérience des entreprises sur la prévention des TMS	Organiser les modalités permettant aux entreprises qui le souhaitent de partager leurs expériences	Table-ronde organisée à l'initiative de la Branche avec une animation permettant de situer les échanges sur les enjeux de la prévention des TMS Table ronde à partir de la présentation par des entreprises de leur propre démarche
Possibilité d'avoir un « retour » méthodologique pour les entreprises sur leur démarche de prévention des TMS	Permettre aux entreprises qui le souhaitent d'avoir un retour sur leur démarche de prévention (aspect méthodologie)	Référent Santé au travail de l'Adesatt

#### 4. L'évaluation et la prévention des risques liés aux déplacements

Les métiers de la Branche y sont exposés de façon largement transversale du fait du CARACTÈRE itinérant des activités. L'analyse de la statistique nationale (CNAM) engage également la Branche à agir sur ces questions.

Sur ce sujet, des actions transversales peuvent être identifiées pour accompagner les entreprises. Ceci ne dédouane pas les entreprises de procéder à l'évaluation des risques liés aux déplacements dans leur Document Unique afin de distinguer les situations spécifiques qui amènent les salariés à se déplacer.

**Au niveau institutionnel** (cf. partie 1), la Branche pourrait mettre à l'ordre du jour d'un accord national, la prévention des accidents de trajet, même si cette prévention n'a pas un caractère obligatoire pour l'employeur. Un accord national devrait fournir le cadre contractuel des nécessaires accords d'entreprise ou d'établissement, niveau où la prévention du risque trajet peut être effective. De tels accords locaux permettraient de négocier avec les CARSAT des ristournes « trajet ».

Cf. à ce titre le texte adopté par la CAT / MP le 28 janvier 2004 : « Prévenir les accidents routiers de trajet ».

	Contenus d'action envisageables	Moyens d'action envisageables
Communication de la Branche sur des pratiques de prévention des risques liés aux déplacements : conduire est un acte de travail	« Code de bonnes pratiques » adopté par les partenaires sociaux de la CAT-MP de la CNAM-TS le 5 novembre 2003 : enjeux et pratiques de prévention	Communication de ce texte aux entreprises <i>Cf. fiche 6 en annexe 6 concernant les mesures proposées par le texte</i>
Mise à disposition de supports documentaires	Support de sensibilisation Méthodologie d'évaluation des risques liés aux déplacements	Identifier les ressources existantes pour diffusion aux entreprises et/ou mise à disposition sur une plate-forme web. Exemples de supports existants : <i>Le risque routier. Un risque professionnel à maîtriser (INRS 2004)</i> <i>Le risque routier en mission. Guide d'évaluation des risques (INRS 2006)</i> <i>La prévention du risque routier dans les déplacements professionnels (CRAMIF 2004)</i> <i>Les déplacements en véhicules : un risque pour l'entreprise - Guide de sensibilisation (CRAMIF 2002)</i> Site web : <a href="http://www.risque-routier-professionnel.fr">http://www.risque-routier-professionnel.fr</a>
Sensibilisation / formation à la mise en œuvre la prévention des risques liés aux déplacements	Sessions de sensibilisation / formation sur la méthodologie d'évaluation et de prévention	Soit la Branche identifie les moyens existants et en informe les entreprises ( <i>cf. fiche 7 en annexe 6</i> )  Soit la Branche met en place ses propres actions de sensibilisation / formation : <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En partenariat avec les institutions existantes (INRS, ANACT, CARSAT...)</li> <li>▶ De façon autonome : compétence interne (cf. Pôle ressource) en mesure de concevoir et animer ou sous-traitance</li> </ul> <i>Concernant la formation, l'organisme paritaire collecteur agréé des entreprises de la Branche pourrait être associé de façon institutionnelle dans le cadre d'une réflexion sur la politique de formation professionnelle</i>

	Contenus d'action envisageables	Moyens d'action envisageables
Identification de ressources pour la mise en place d'une démarche de prévention	Donner les moyens aux entreprises de formaliser des attendus envers un intervenant extérieur Orienter les entreprises qui le souhaitent vers des intervenants en mesure de les accompagner dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention	Pôle Ressource de la Branche Les CARSAT réfèrent également généralement des intervenants en évaluation / prévention du risque routier
Partage d'expérience des entreprises sur la prévention des risques liés aux déplacements	Organiser les modalités permettant aux entreprises qui le souhaitent de partager leurs expériences	Table-ronde organisée à l'initiative de la Branche avec une animation permettant de situer les échanges sur les enjeux de la prévention des risques liés aux déplacements Table ronde à partir de la présentation par des entreprises de leur propre démarche
Possibilité d'avoir un « retour » méthodologique pour les entreprises sur leur démarche de prévention des risques liés aux déplacements	Permettre aux entreprises qui le souhaitent d'avoir un retour sur leur démarche de prévention (aspect méthodologie)	Référent Santé au travail de l'Adesatt

### IV – 3 La Branche en tant que ressource auprès des entreprises : des moyens à identifier et/ou à créer

Pour la Branche, la question des moyens dont elle doit se doter pour apporter un soutien aux entreprises doit être posée en parallèle de celle de la nature possible des actions à conduire, au risque que les intentions d'actions ne puissent s'appuyer sur des moyens en conséquence. Cette question des moyens est également celle des compétences ad hoc.

Tout d'abord, la Branche pourrait se doter d'un **Pôle Ressource** (ou Observatoire Santé au travail) afin d'apporter ce soutien aux entreprises. Quelle forme et modalités pourraient adopter ce Pôle Ressource ?

Il pourrait s'envisager à plusieurs niveaux :

► A un niveau minimum, il pourrait être un canal permettant de mettre en lien des entreprises avec des acteurs existants qui sont ressources sur ces questions : CRAM, ARACT et INRS en particulier. Ceci impliquerait donc d'informer les entreprises des moyens (documentation, conseil, financement) existants via ces institutions (et d'autres) et donc au préalable de les identifier.

L'identification d'un moyen et d'une ressource ad hoc pour les caractériser serait donc à déterminer (exemple : un correspondant santé au travail désigné parmi les partenaires sociaux disposant de compétences dans la prévention des risques professionnels).

*Ce premier niveau pourrait avoir l'inconvénient de minimiser la contribution de la Branche et de ses acteurs sur les questions de la santé au travail et renvoie également à des enjeux d'autonomie et/ou de visibilité. C'est pourquoi, le pôle ressource pourrait être interne à la Branche. Deux alternatives peuvent alors être imaginées :*

► Se doter de compétences internes, c'est-à-dire de ressources permanentes ayant vocation à apporter une réponse aux entreprises (en plus des aspects précédemment cités : études, interventions...). Ces ressources sont à définir d'abord en termes de compétence (exemple : intervenant en santé au travail, médecin du travail, ergonomiste) puis en termes de missions.

*Cette alternative est intéressante car elle contribuerait à l'autonomie de la Branche, elle est par contre peut-être précoce car elle nécessiterait au préalable une identification de la ressource à apporter aux entreprises afin de calibrer les moyens en conséquence. A ce titre le troisième niveau apparaît comme une alternative intéressante*

► Créer un Pôle Ressource collaboratif interne. En effet la Branche dispose en son sein et parmi ses adhérents, via les différentes fédérations, de compétences sur les questions de la santé au travail. Ce Pôle aurait plus de souplesse qu'une dotation de moyens internes permanents, valoriserait les compétences internes de la Branche, permettrait un suivi et une capitalisation plus aisée qu'une externalisation des moyens d'aide aux entreprises. Ce Pôle et ses intervenants, outre ses interventions ponctuelles auprès de telle ou telle entreprise ou groupement d'entreprises, permettrait d'assurer une cohérence, un suivi et une capitalisation des actions conduites. Les intervenants de ce Pôle pourraient être identifiés par la Branche via ses différentes fédérations et être regroupés dans un annuaire.

Cependant, ce pôle nécessiterait un pilotage et donc une ressource interne à la Branche en capacité de le faire.

Outre un aspect incitateur de la prévention de la santé au travail au sein des entreprises, ce Pôle pourrait également avoir une **mission de suivi de la santé au travail**, permettant en particulier d'évaluer l'efficacité d'une politique en ce sens, de réorienter cette politique au fil du temps... Ceci nécessite l'identification d'indicateurs de suivi. Par exemple, plusieurs orientations sont possibles : renouvellement périodique de l'enquête par le questionnaire utilisé dans le cadre de l'étude, suivi de la statistique nationale (CNAM), construction d'indicateurs avec l'assurance privée (Malakoff-Médéric), traçabilité des actions menées par la Branche et par les entreprises...

La Branche pourrait également doter un Pôle Ressource d'une **plate-forme web** qui pourrait permettre de capitaliser plusieurs types d'informations et d'animer une politique Santé au travail :

- ▶ Présentation des actions de la Branche sur la santé au travail
- ▶ Présentation des actualités en santé au travail et des événements organisés par la Branche (exemples : création d'un trophée récompensant des initiatives d'entreprise en matière de prévention, tables rondes, sessions de sensibilisation...)
- ▶ Documentation sur la santé au travail
- ▶ Identification des acteurs institutionnels en santé au travail et de leurs missions / contributions : contrôleurs et inspecteurs du travail, médecin du travail (*cf. fiche 1 dans l'annexe 6*) ...
- ▶ Identification des intervenants en santé au travail (*cf. annuaire*)
- ▶ Annuaire des référents santé au travail dans les entreprises (direction et élus du personnel) afin de favoriser les coopérations interentreprises (partage d'expériences, créations de commissions interentreprises...) et de leur proposer de façon plus directe le soutien de la Branche à travers les actions qui seront retenues suite à cette étude
- ▶ Cas d'entreprises ayant agi en santé au travail
- ▶ Forum d'échanges pour les entreprises
- ▶ Possibilités pour les entreprises de poser des questions...

\* \* \* \* \*