N° 74, mai 2012

# Communications **CFST**

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST**

# Le monde du travail en mutation

# Sommaire

*Le monde du travail en mutation*

La sécurité au travail et la protection de la santé changent avec la mondialisation . . . . . 3

La sécurité au travail et la protection de la santé face aux nouvelles attentes . . . 4

Charges psychosociales au poste de travail: domaines d'intervention de la prévention . . . . . 8

Etude sur le stress 2010 . . . . . 12

Maladies graves liées au travail . . . . . 15

Gestion de la santé dans l'entreprise . . . . . 18

Ergonomie du poste de travail personnel au bureau . . . . . 22

Peau neuve et nouvelles idées pour la «Prévention au bureau» 2012 . . . . . 26

A+A Düsseldorf: le salon de la maitrise des risques et de la qualité de vie au travail . . . . . 28

e-prophylaxie, le portail électronique de la prévention en médecine du travail . . . . . 31

La recertification des solutions par branche suit son cours . . . . . 33

La Société Suisse de Sécurité au Travail compte mille membres . . . . . 35

Affaires internes: renouvellement des membres de la CFST . . . . . 36

Nouveaux moyens d'information de la Suva . . . . . 38

Personnes, faits et chiffres . . . . . 43

**Impressum**

Communications de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST, n° 74, mai 2011

**Editeur**
Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST
Fluhmattstrasse 1, 6002 Lucerne
Tél. 041 419 51 11
Fax 041 419 61 08
www.cfst.ch, cfst@cfst.ch

**Rédacteur en chef**
Serge Pürro, secrétaire principal de la CFST

Des articles d'auteurs sont publiés dans les Communications. L'auteur de chaque article est mentionné par son nom.

**Conception et réalisation**
hilfikergrafik.ch

**Impression**
UD Print SA, 6002 Lucerne

**Parution**
Paraît deux fois par an.

**Edition**
Allemand: 22 000 exemplaires
Français: 7 500 exemplaires
Italien: 2 200 exemplaires

**Diffusion**
Suisse

**Copyright**
© CFST; reproduction autorisée avec mention de la source et accord préalable de la rédaction.

*Serge Pürro, secrétaire principal de la CFST*

# La sécurité au travail et la protection de la santé changent avec la mondialisation

La mondialisation nous concerne tous, peu importe que nous la percevions comme une chance ou une menace. On rencontre de moins en moins de monde travaillant sur des machines dans les usines alors que c'est l'inverse pour les sociétés de services. Cette mutation structurelle entraîne des changements pour la sécurité au travail et la protection de la santé. Les accidents professionnels, plus particulièrement les accidents graves, peuvent être réduits grâce à une prévention efficace. En revanche, le stress, le syndrome d'épuisement professionnel et les troubles musculo-squelettiques sont en constante augmentation et les médias s'y intéressent.

Les entreprises doivent accroître leur productivité pour rester compétitives sur le plan international et, pour cela, elles ont besoin d'un personnel en bonne santé et performant. Travailler plus efficacement et sans nuire à la santé est un défi non seulement pour les entreprises, mais aussi pour la société dans son ensemble, car la santé ne dépend pas uniquement du poste de travail. La plupart des affections sont multifactorielles, prenant leur origine dans les activités professionnelles, familiales et les loisirs. Si la protection de la santé est une obligation légale, combien de mesures de promotion de la santé une entreprise doit-elle ou peut-elle assumer?

Dans notre dossier-clé, nous étudierons l'impact des conditions économiques sur la sécurité au travail et la protection de la santé ainsi que ce que cela implique pour l'action de prévention. Différents auteurs se consacrent à l'évolution des conditions de travail, à la gestion de la santé dans l'entreprise et aux dernières découvertes sur des sujets tels que le stress et les contraintes psychosociales. Nous analysons aussi les tenants et aboutissants de maladies graves potentiellement liées au travail.

Nous espérons que notre magazine vous sera utile dans vos efforts pour garantir des postes de travail sûrs et sains. La CFST avec sa nouvelle composition élue par le Conseil fédéral s'investit pleinement au service de la prévention et vous remercie de votre engagement.

*Serge Pürro, secrétaire principal de la CFST*

*Jürg Zellweger, lic. éco., membre de la direction, Union patronale suisse, Zurich, délégué des employeurs à la CFST*

# La sécurité au travail et la protection de la santé face aux nouvelles attentes

Avec la mondialisation, l'imbrication planétaire de tous les secteurs de l'économie, de la communication, de la culture, de la politique et de l'environnement s'accroît sensiblement. Aucune partie de notre société n'y échappe. Même la sécurité au travail et la protection de la santé voient leur contexte évoluer. Une notion élargie de la santé ainsi que les nouvelles tendances dans le monde du travail modifient le débat sur l'analyse des risques dans les entreprises. La recrudescence des affections psychosociales ainsi que les interactions entre les contraintes physiques et psychiques sont autant de nouveaux défis pour les partenaires sociaux et les organes d'exécution.

Tous les spécialistes sont unanimes sur le bien-fondé d'une bonne prévention, mais les avis divergent sur la manière d'y parvenir. Notre monde du travail globalisé est caractérisé par une mobilité accrue ainsi que par d'importants flux de capitaux et de marchandises. La révolution numérique permet ainsi des structures et des processus décentralisés. Dans la concurrence mondiale pour s'attirer les meilleurs talents, les entreprises ont tout à gagner à s'engager fortement pour des postes de travails sains et attrayants. Cependant, la promotion de la santé dans l'entreprise connaît aussi ses limites. Les accidents et les maladies ou atteintes à la santé sont rarement imputables à une cause unique et bien plus souvent multifactoriels (voir article de Maggie Graf en page 15). Pour l'hygiène et la sécurité au travail, les limites entre le travail et les loisirs, la vie professionnelle et la vie privée sont devenues fluctuantes. Dans la société du savoir, un bon leadership et des investissements ciblés dans la formation continue sont désormais plus importants que la fixation de prescriptions. Outre des approches nouvelles, les méthodes pratiques et éprouvées sont toujours demandées.

*Une mobilité accrue et l'imbrication planétaire des relations économiques modifient le monde du travail.*

## Nouvelles tendances dans le monde du travail

Trois nouvelles tendances sont caractéristiques de l'évolution du monde du travail moderne.

1. *Transfert de la responsabilité de l'entrepreneur aux travailleurs:* ce phénomène résulte de la demande des clients pour des prestations de services et des produits personnalisés et flexibles. Les collaborateurs se voient ainsi davantage assigner des objectifs que de recevoir des instructions claires. Des indemnités liées aux résultats transforment les salariés en «entrepreneurs dans l'entreprise». Grâce aux techniques de communication, les frontières entre travail et loisirs, entre lieu de travail et domicile s'estompent. Le travail d'équipe se substitue aux hiérarchies. Les aptitudes douces ou «soft skills» telles que les compétences de communication, la capacité d'apprendre ou l'autogestion gagnent en importance.
2. *L'augmentation du niveau de qualifications professionnelles requises* s'ajoute à l'importance croissante des compétences sociales. Les activités simples pour les personnes non qualifiées se raréfient au même titre que celles requérant un niveau de qualification moyen. Celles nécessitant des qualifications professionnelles et de leadership particulières augmentent en revanche.
3. *Gestion de l'âge:* en Suisse, il faut s'attendre à un ralentissement de la croissance de la population en âge d'exercer une activité professionnelle. Le scénario d'une diminution de la population active vers les années 2020 est de plus en plus vraisemblable, raison pour laquelle la promotion de la santé des salariés âgés entre de plus en plus en considération comme mesure contre la pénurie de main d'œuvre spécialisée.

## Notion élargie de la santé

A ces tendances dans le monde du travail vient s'ajouter une notion élargie de la santé. Celle-ci va beaucoup plus loin que la simple absence de maladie. L'accent est de plus en plus mis sur un bien-être général qui englobe le corps et l'esprit. Les patients deviennent consommateurs. Les limites entre la santé et un état physique optimal (beauté, force, condition physique) sont fluctuantes. En outre, le ressenti subjectif de maladie augmente. Bien des médecins généralistes sont dans l'incapacité de diagnostiquer des causes organiques à de nombreux maux qui leur sont soumis. Même après des investigations approfondies, les causes des multiples symptômes douloureux, troubles immunitaires, malaises et autres altérations du bien-être restent incertaines.

*Une formation continue solide permet de renforcer les ressources personnelles.*

*Les qualifications professionnelles requises sont toujours plus élevées.*

Ces changements concernant le monde du travail et la notion de santé se traduisent entre autres par la perception du stress, du travail dans l'urgence et des troubles de l'appareil locomoteur comme des risques prépondérants au poste de travail. Dans le secteur tertiaire qui prend de plus en plus d'importance, les contraintes psychiques sont notoirement plus répandues que les contraintes physiques (voir articles de Peter Meier en page 8 et de Margot Vanis en page 12).

## La promotion de la santé dans l'entreprise comme partie de stratégie du personnel

Pour un bon nombre de ces contraintes, le lien de causalité avec le travail n'est nullement une évidence. C'est pourquoi la promotion de la santé dans l'entreprise comme mesure préventive est prônée comme la réponse appropriée. Les prestataires de services professionnels dans ce domaine promettent aux entreprises une amélioration durable de l'image de marque et du climat interne, un gain de productivité, une progression de la qualité du travail et de la satisfaction professionnelle ainsi qu'une baisse de la fluctuation du personnel et des absences pour cause de maladie ou d'accident. Or les offres sur le marché sont très diverses. Elles vont des journées de wellness aux systèmes étendus de gestion de la santé. En revanche, il n'existe guère de fondement scientifique permettant d'affirmer quelles mesures seront effectivement à même de promouvoir efficacement et durablement la santé des collaborateurs. La seule certitude, c'est que le succès et l'acceptation des mesures en question dépendent d'une mise en œuvre sur la base du volontariat et de l'adaptation aux besoins particuliers de l'entreprise. Les activités de ce type s'inscrivent dans la stratégie d'entreprise et du personnel (voir article d'Urs Näpflin en page 18).

## De plus en plus de scepticisme face à l'activisme

Dans les PME suisses, en particulier, les cadres et les collaborateurs expérimentés se montrent sceptiques face aux nouvelles exigences qui leur sont continuellement imposées par la société et la politique au prix d'une pression douce. Il en est de même pour les nouveaux outils de gestion dont la mise en œuvre est conseillée à une cadence croissante par les institutions universitaires et les conseillers. Ce n'est pas uniquement parce les demandes de cet ordre se multiplient, mais parce qu'en

matière de santé, seul compte ce qui est effectivement appliqué dans les entreprises au quotidien, de manière durable, et qui s'avère praticable.

**Leadership et formation continue**

La concentration sur des aspects moins nombreux, mais essentiels, est bien plus prometteuse. Un leadership éclairé et solide, notamment dans l'optique des travailleurs intellectuels mobiles en fait partie. Concevoir la santé comme l'affaire des chefs implique en priorité un leadership motivant et partenarial. Les mots clés, dans ce domaine, sont la considération et l'estime du travail, l'association des collaborateurs à la prise de décision en fonction de leur niveau, la délégation de responsabilités, les marges de créativité dans le travail ainsi que la prévention du sous-emploi et du surmenage.

La qualification est le maître-mot dans un environnement qui exige de l'individu de plus en plus de responsabilités (directoriales) et de compétences douces tout en conservant des espaces de liberté individuels. Aussi les formations continues ad-hoc sont-elles demandées. Les compétences méthodologiques, personnelles et sociales font même partie des objectifs pédagogiques de la formation professionnelle de base des apprentis. Bien entendu, la sensibilisation aux thématiques de la sécurité au travail et de la protection de la santé en fait aussi partie. Une formation continue solide permet de renforcer les ressources personnelles des collaborateurs et de motiver les futurs cadres à prendre des fonctions dirigeantes.

**La sécurité au travail et la protection de la santé comme mission permanente**

Dans un esprit de hiérarchisation des priorités face à des ressources limitées, il est recommandé d'enraciner les mesures légales en matière de sécurité au travail et de protection de la santé dans les entreprises sur tout le territoire comme une mission permanente soumise à des contrôles réguliers. Il ne faut en effet pas négliger les obligations préventives traditionnelles malgré les nouvelles tendances. Face aux nombreuses nouvelles études qui se bousculent, il ne faut pas oublier que, même dans les sociétés de services, les accidents dus aux chutes de plain-pied ou aux chutes de hauteur imputables à des échelles de fortune occupent toujours une place prépondérante dans les statistiques des accidents. Loin d'être spectaculaires, le réglage personnalisé et correct des bureaux et des chaises de bureau, le placement et le réglage corrects des écrans d'ordinateurs sont très bénéfiques pour la santé (voir article d'Urs Hof en page 22). Les manuels, les listes de contrôle ou autres outils fournis par les associations apportent à cet égard une aide judicieuse aux petites et moyennes entreprises. Dans les branches où les nouveaux risques tels que le stress ou le burnout (épuisement professionnel) sont particulièrement fréquents, il est aussi possible d'intégrer des mesures spécialement ciblées ou des conseils d'encadrement.

*Les entreprises doivent fixer des objectifs réalistes dans le domaine de la promotion de la santé.*

**Avoir des attentes et des objectifs réalistes**

Dans la compétition mondialisée pour recruter les talents qui se raréfient, les entreprises sont de plus en plus confrontées à la question de savoir comment gagner à leur cause et fidéliser des collaborateurs motivés, performants et innovants. Ceci les amène à porter une attention accrue à la santé dans l'entreprise. On attend de plus en plus des entreprises qu'elles ne se cantonnent plus à protéger la santé de leurs collaborateurs, mais en fassent la promotion. Cette attente connaît cependant des limites dans les entreprises, car elles outrepassent souvent la responsabilité proprement dite et, il faut le souligner, la mission économique fondamentale de l'entreprise. Il convient donc de fixer des objectifs réalistes entre la responsabilité personnelle des salariés et la promotion de leur santé par les employeurs.

*Peter Meier,*
*Vice-président de la CFST,*
*Office cantonal de*
*l'économie et du travail,*
*conditions de travail,*
*Zurich*

# ! Charges psychosociales au poste de travail: domaines d'intervention de la prévention[1]

Les nouvelles technologies, la mise en œuvre de techniques hautement sophistiquées tendant vers une spécialisation renforcée, la rationalisation et la flexibilisation de procédés d'exploitation ainsi que la contrainte temporelle imprègnent le quotidien professionnel des collaborateurs et rendent l'accomplissement du travail toujours plus problématique. En conséquence, on peut observer des effets négatifs sur la qualité des tâches accomplies, mais aussi sur la santé et le bien-être des salariés. Stress, mobbing et burnout constituent les grands défis de la prévention de demain. Mais tout problème a sa solution. Le présent article fait le point sur la manière de gérer les charges psychosociales au poste de travail.

Le stress au travail est un phénomène largement répandu et continuera d'augmenter au cours des prochaines années – les experts sont unanimes à ce sujet. En 1946, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) mentionnait pour la première fois les facteurs psychiques et sociaux dans sa définition de la santé. Selon la définition donnée par l'OMS, «la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité».

*Le travail génère toujours plus de stress.*

## Causes

**Qu'est-ce que le stress et la charge psychosociale?**

Le stress est le résultat d'une fausse charge psychique qui se traduit dans la plupart des cas par une situation de surmenage ou de sous-emploi. Le collaborateur est confronté à des exigences qui dépassent ses possibilités en performance ou n'en demandent pas suffisamment. Les causes peuvent venir de l'extérieur (par ex. courts délais imposés), mais elles peuvent aussi être engendrées par des échelles de valeurs

[1] Le présent article s'appuie en grande partie sur l'article de Peter Stadler «Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – Ursachen, Folgen und Handlungsfelder der Prävention», Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit, 2000, aktualisiert 2006. Il s'agit ici d'une version écourtée et remaniée de cet article.
[2] D. Zapf, Psychische Belastungen in der Arbeitswelt, (1999), cité dans: Peter Stadler «Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – Ursachen, Folgen und Handlungsfelder der Prävention», Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit, 2000, aktualisiert 2006.
[3] D. Zapf, voir note en bas de la page 9

internes, des objectifs personnels ou des modèles de comportement (par ex. perfectionnisme, disponibilité illimitée) et contribuer à l'exacerbation du stress.

**Qu'est-ce qui influence la situation de charge psychosociale?**

Quels sont les facteurs d'influence dans l'apparition du stress au travail? Les déclencheurs d'une réaction de stress, soit les éléments stressants du travail, résultent des situations décrites ci-dessous.

- Le cadre général de la mission: par ex. pression sur les délais, temps d'exécution trop serré, informations insuffisantes, marge de manœuvre trop restreinte.
- Les conditions de travail: par ex. éléments perturbateurs tels que le bruit, les situations ergonomiques déficientes et les dangers d'accident.
- L'organisation du travail: par ex. problèmes structurels liés aux processus de travail, réglementation des compétences peu claire.
- Les tensions interpersonnelles: par ex. mauvais climat d'entreprise, culture de la discussion inexistante, relations de travail conflictuelles avec les collègues et les supérieurs.

**Influence des supérieurs sur la situation de charge psychosociale des collaborateurs**

Les conflits avec les supérieurs déclenchent souvent des troubles psychiques et physiques et augmentent l'absentéisme. Les tâches de conduite des dirigeants consistent aussi à aménager les processus, le déroulement et l'organisation du travail. Plus l'organisation des conditions générales est bonne, plus les effets indésirables sur la santé sont réduits. Or, les dirigeants ont également besoin de soutien. Trois actions sont indispensables afin de faire progresser les compétences en matière de santé et d'intervention des dirigeants.

- Sensibiliser les dirigeants: les problèmes liés aux charges psychosociales ne doivent pas être banalisés ou niés sous couvert d'une logique économique globalisée.
- Informer les dirigeants: ils doivent connaître les causes et les conséquences des charges psychosociales au travail et trouver des solutions adéquates.
- Motiver les dirigeants: ils doivent réaliser que la protection de la santé et la diminution des charges sont non seulement justifiées au plan humain, mais également utiles à l'évolution économique de l'entreprise.

## Conséquences

**Conséquences du stress pour les collaborateurs et l'entreprise**

Le stress signifie une péjoration du bien-être et de la qualité de vie; à moyen et long terme, il faut s'attendre à une dégradation de la santé physique et psychique. La liste des conséquences du stress est longue: nervosité, irritabilité, peur, difficulté à trouver le sommeil ou comportements sanitaires à risque (par ex. abus d'alcool et de nicotine). Phénomènes dont les effets se répercuteront non seulement sur le travail, mais finalement aussi sur l'entreprise.

Lorsqu'une personne est confrontée durant des semaines, des mois, voire des années à des exigences de travail trop fortes ou trop faibles, un état de stress chronique s'installe. A long terme, les conséquences du stress peuvent être, entre autres, une pression sanguine élevée, des problèmes musculosquelettiques avec douleurs dans le dos, les épaules et la nuque ou des troubles internes tels que les attaques cardiaques ou cérébrales et les ulcères de l'estomac.

Les travailleurs stressés sont moins performants. La qualité du travail s'en ressent et la productivité baisse. Les absences de courte durée peuvent certainement être compensées par des heures supplémentaires (et un stress accru) d'autres travailleurs, mais à plus long terme, les conséquences peuvent s'avérer graves et se manifester par un absentéisme plus élevé. Une situation lourde de répercussions économiques pour l'entreprise.

**Mobbing et burnout**

Le mobbing et le burnout sont étroitement liés au phénomène du stress et suscitent depuis quelque temps le débat dans le domaine public (voir encadré).

**Mobbing**

Les conflits avec les collègues et les supérieurs jouent un rôle prépondérant dans l'exacerbation des charges psychiques au travail. Le mobbing peut avoir des conséquences désastreuses pour l'état de santé de la victime et peut être défini comme suit:
*«Le mobbing, c'est quand une personne, au travail, est chicanée, importunée, salie, insultée, poussée à bout ou par ex. chargée de travaux offensants et que la victime du mobbing se trouve en état d'infériorité. Si on veut définir quelque chose par du mobbing, ceci doit se manifester souvent et de manière répétée (par ex. au moins une fois par semaine) et durer un laps de temps prolongé (au moins six mois). Il ne s'agit pas de mobbing lorsque deux parties de même force sont en conflit»*[2].

Les victimes de mobbing sont surreprésentées dans les domaines de la santé et du social, dans l'enseignement, l'administration publique et le domaine de l'intermédiation financière[3]. En comparaison, il y a peu de victimes du mobbing par ex.dans les domaines de la circulation, du commerce et de la construction.

**Burnout**

Par burnout («se consumer»), on distingue un syndrome relatif au travail qui se manifeste par un état d'irritabilité, d'épuisement émotionnel, de fatigue, une instabilité, mais également par un état d'esprit de méfiance cynique et négative envers les collègues, les clients et son propre travail. Les conséquences à long terme du burnout sont l'insatisfaction envers le travail, les dépressions, les disfonctionnements psychovégétatifs, une productivité réduite, une augmentation de l'absentéisme pouvant aboutir à une modification de la tâche professionnelle. On rencontre particulièrement les victimes de burnout dans les métiers auxiliaires, mais aussi en général dans le domaine des prestations de services (humains). Il s'agit notamment d'activités qui nécessitent un engagement de longue durée en faveur d'autres personnes se trouvant en situations émotionnelles accablantes.

L'explication du burnout est tirée de caractéristiques personnelles spécifiques. Des attentes trop élevées et des objectifs irréalistes, qui s'avèrent impossibles à atteindre par ses propres moyens et dans la réalité de l'environnement professionnel, ce qui se traduit par un décalage entre les attentes et les résultats conduisant à la manifestation d'un état d'épuisement physique, psychique et émotionnel.

## Domaines d'intervention

### Amélioration de la conception du travail

Selon des pistes de recherche novatrices (telles que la salutogenèse), il n'est plus question de savoir ce qui charge et rend malade, mais ce qui nous maintient en bonne santé[1]. Au centre des observations se trouvent non seulement les causes effectives, mais aussi des mesures promotionnelles de la santé en tant que réducteurs des effets négatifs lors de l'accomplissement des exigences du travail.

L'optimisation des conditions de travail, de l'aménagement du poste de travail, de l'organisation du travail et un comportement adéquat des dirigeants permettent d'obtenir les meilleurs effets. De nombreux problèmes peuvent être dédramatisés par une meilleure gestion des horaires de travail, des heures supplémentaires, des pauses et des temps de repos.

En outre, la promotion des compétences des collaborateurs est une stratégie sensée pour éviter ou réduire le stress. Les tâches peuvent être conçues de façon variée et englober de multiples activités telles que l'organisation, la préparation, l'exécution et le contrôle; autant de mesures allant dans le sens d'une extension et d'un enrichissement du travail.

### Participation des collaborateurs

Personne mieux que le collaborateur lui-même ne connaît les procédés de travail et les charges psychiques en découlant. L'exploitation des connaissances et de l'expérience des collaborateurs est par conséquent très précieuse pour la découverte des points faibles et l'amélioration des conditions et des procédés de travail. Le concours des collaborateurs présente dès lors le double avantage de servir l'optimisation des conditions de travail et de rendre les processus d'exploitation plus transparents. Il en résulte une acceptation élevée de la part des collaborateurs. Leur participation se prête particulièrement bien aux processus de découverte et à la résolution des problèmes (cercle de santé, etc.).

### Soutien social des supérieurs et des collègues

Les relations de travail constructives augmentent la résistance au stress. Les éléments importants d'une relation de travail satisfaisante pour les deux parties sont décrits ci-dessous.

- La convention d'objectifs concrets et réalistes (avec participation des collaborateurs). Les objectifs donnent de l'assurance aux collaborateurs dans l'exécution de leurs tâches, favorisent les succès vécus (lorsque les objectifs sont atteints) et libèrent de l'énergie et de la créativité.
- Le soutien spécialisé et émotionnel lors de l'accomplissement des tâches. Les collaborateurs qui ne sont pas délaissés en situation de travail difficile, pouvant avouer des erreurs, évaluent les exigences qui leur sont posées comme étant moins «stressantes».
- Un retour d'information suffisant concernant les résultats du travail lors

*La participation des collaborateurs: un domaine d'action important pour la prévention.*

*Le soutien spécialisé lors de l'accomplissement des tâches est précieux.*

[1] A. Antonosvky, Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit, Tübingen, dtv-Verlag, 1997.

d'entretiens personnels. Les dirigeants devraient ici reconnaître un comportement positif, c'est-à-dire reconnaître et apprécier à leur juste valeur les performances accomplies et ne pas relever uniquement les résultats du travail, mais aussi considérer la performance sur la durée. Un tel retour d'information donne aux collaborateurs des indications précieuses, donne de l'assurance, donne la possibilité d'apprendre et promeut la motivation au travail.

- Communications et informations régulières aux collaborateurs. Une politique d'information interne transparente, une atmosphère de franchise réciproque en s'efforçant d'accéder aux intérêts des collaborateurs (critiques, idées d'amélioration) favorisent la satisfaction au travail et agissent comme réducteurs de stress.

**Profils de poste appropriés et formation continue**

Idéalement, le profil du poste devrait être en adéquation avec les qualifications du collaborateur. Lorsque l'écart entre les exigences de performance et les qualifications se creuse, il y a danger de surmenage ou de sous-emploi. Les supérieurs directs sont le mieux à même d'en juger. Ils peuvent organiser, de manière ciblée, des cours de formation continue afin d'améliorer les performances des collaborateurs. La participation à des séminaires pour élargir leurs compétences (par ex. en informatique) et leurs capacités sociales telles que la gestion du temps, la conduite des entretiens, la gestion des conflits, les techniques de détente peuvent aider à développer les ressources individuelles et contribuer substantiellement à élever leurs capacités à prévenir le stress.

**Les principaux domaines d'intervention en bref**

En résumé, on peut retenir que les domaines d'action de la prévention des problèmes psychosociaux au travail se concentrent sur les domaines suivants:

- conception du travail adaptée à l'être humain
- participation des collaborateurs
- soutien spécifique et social des collaborateurs lors de l'accomplissement des tâches
- développement continu des possibilités individuelles, en relation avec les problèmes psychosociaux (stress, mobbing, burnout, etc.)

Un bon climat d'entreprise ne se met pas spontanément en œuvre. Les collaborateurs se sentent à l'aise et affichent une meilleure résistance au stress dans le cadre d'une authentique culture d'entreprise offrant suffisamment de possibilités de développement individuel et dotée d'une culture de la communication et d'un modèle de gestion intégrant la reconnaissance des prestations fournies.

*Margot Vanis, psychologue FSP, SECO, direction du travail, conditions de travail, secteur travail et santé, unité de psychologie du travail et des organisations*

# ! Etude sur le stress 2010

Le stress est l'un des problèmes les plus cités par les personnes actives occupées en Suisse à l'heure actuelle. Un état de stress permanent et durable peut, on le sait, provoquer des troubles psychiques et physiques. La dernière étude sur le stress au travail publiée par le SECO remonte à l'année 2000. Dix ans plus tard, en 2010, une nouvelle étude représentative a été mandatée sur ce thème. Au total, 1006 personnes actives occupées (salariés et indépendants) en Suisse ont été interrogées par téléphone sur les conditions de travail, l'organisation du travail, la perception du stress et la prise de médicaments au poste de travail. Une étude dont les résultats donnent à réfléchir.

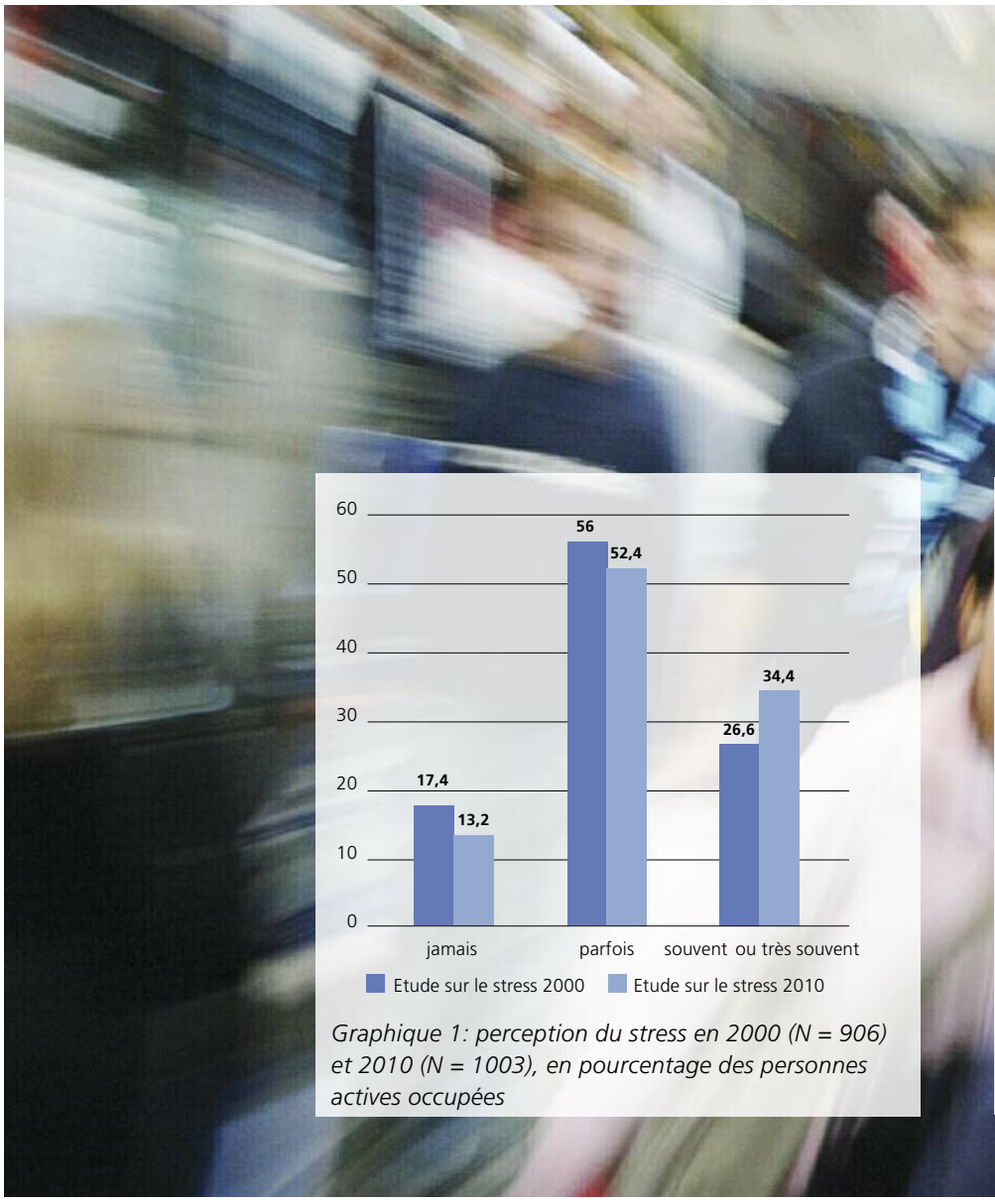
Le SECO assume, conjointement avec les cantons, la surveillance du respect et de l'application des dispositions de la loi sur le travail (LTr) dans les entreprises. En vertu de l'art. 6 LTr, les employeurs sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé psychique et physique des travailleurs. Le stress – un des problèmes les plus cités dans le monde du travail – est donc particulièrement visé.

### Perception du stress en augmentation

La nouvelle étude sur le stress réalisée sur mandat du SECO livre des résultats qui donnent à réfléchir. Le nombre de personnes qui se sentent «souvent» voire «très souvent» stressées a augmenté de 26,6 % en 2000 à 34,4 % en 2010 (voir graphique 1).

### Groupes de personnes particulièrement touchées par le stress

Les personnes interrogées en Suisse romande se sentent un peu plus souvent stressées que les répondants des autres régions du pays. Le nombre de jeunes actifs occupés (entre 15 et 34 ans) qui se déclarent souvent voire très souvent stressés est supérieur à la moyenne. En revanche, les personnes plus âgées (entre 55 et 64 ans) sont plus nombreuses à affirmer ne jamais être stressées. L'enquête n'a




*Graphique 1: perception du stress en 2000 (N = 906) et 2010 (N = 1003), en pourcentage des personnes actives occupées*

révélé aucune différence selon la branche économique, le groupe professionnel, le statut socioéconomique ou le sexe.

### Facteurs influençant la perception de stress

Selon l'étude, les facteurs suivants jouent un rôle notoire dans la perception du stress:

- travailler en permanence à un rythme élevé et pression constante des délais (au moins les trois quarts du temps)
- travailler durant le temps libre et journées de plus de dix heures (de une à deux fois par semaine à quotidiennement)
- instructions de travail peu claires
- obligation d'exprimer des sentiments qui ne coïncident pas avec les propres sentiments
- différentes formes de discrimination sociale telles que le mobbing

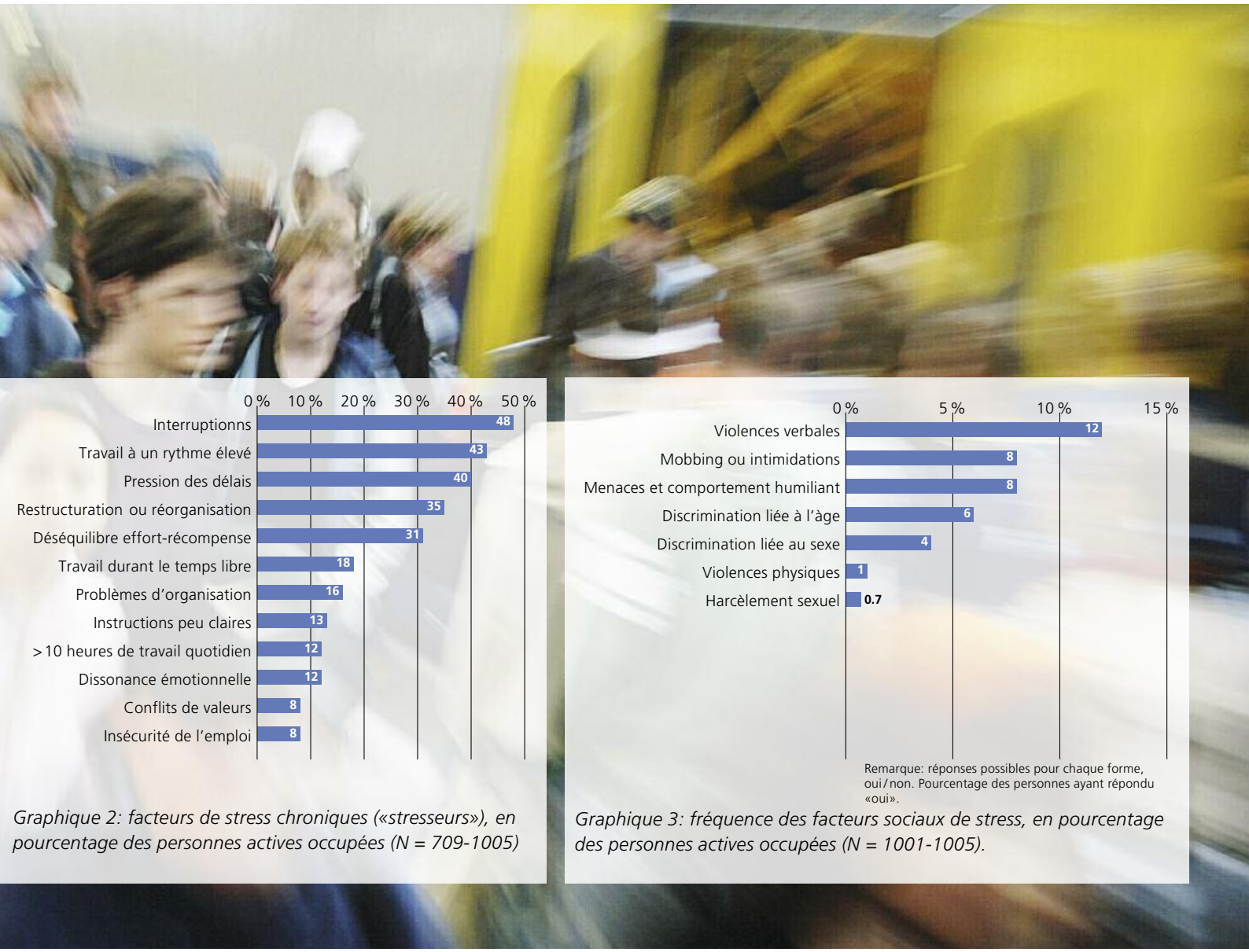
La perception du stress est liée en outre au nombre de problèmes de santé que présente la personne active occupée et, ce qui n'étonne guère dans ce contexte, à l'insatisfaction par rapport aux conditions de travail.

### Fréquence des facteurs de stress

Le graphique 2 présente la fréquence des facteurs de stress organisationnels et d'autres facteurs de stress récurrents et de longue durée qui influencent la perception du stress. Il peut s'agir par ex. d'interruptions dans le travail, d'une forte pression des délais ou de réorganisations et de restructurations. Le graphique 3 montre la fréquence des facteurs sociaux de stress de type mobbing et intimidations, menaces et comportement humiliant, violences verbales, discrimination liée à l'âge, harcèlement sexuel, discrimination liée au sexe et violences physiques, auxquels les personnes sont confrontées sur une longue période.

### Epuisement émotionnel et burnout

Le burnout se caractérise principalement par un sentiment d'épuisement émotion-






*Graphique 2: facteurs de stress chroniques («stresseurs»), en pourcentage des personnes actives occupées (N = 709-1005)*




Remarque: réponses possibles pour chaque forme, oui/non. Pourcentage des personnes ayant répondu «oui».

*Graphique 3: fréquence des facteurs sociaux de stress, en pourcentage des personnes actives occupées (N = 1001-1005).*

*La consommation de médicaments au poste de travail augmente.*

nel. A la question de savoir si elles ont le sentiment d'être vidées émotionnellement dans leur travail, 4 % des personnes interrogées se déclarent tout à fait concernées, 21 % disent être plutôt concernées. Ce sentiment peut être considéré comme un signe précurseur du burnout.

**Consommation de médicaments et «dopage», pour pouvoir travailler**

32 % des personnes actives occupées qui ont été interrogées dans le cadre de cette étude affirment avoir consommé des médicaments ou d'autres substances dans les douze derniers mois pour une ou plusieurs raisons en relation avec leur travail. La majorité d'entre elles indique avoir pris des médicaments ou d'autres substances afin de pouvoir travailler malgré des douleurs ou pour pouvoir dormir ou déconnecter après le travail. Environ 4 % des personnes interrogées en bonne santé se «dopent» dans le but d'accroître leurs performances au travail ou d'améliorer leur humeur.

**Mesures pour lutter contre le stress**

Dans un premier temps, il est important que les employeurs et les supérieurs dressent un bilan de la situation de stress qui règne dans l'entreprise. L'étude de 2010 fait le point des facteur de stress les plus fréquents. Elle fournit ainsi des éléments pertinents pour procéder à un état des lieux au sein de l'entreprise. A l'adresse www.stressnosstress.ch, les cadres trouveront en outre une check-list leur permettant de relever les signaux de stress et leurs causes.

La mise en place de ressources individuelles est également un axe d'intervention essentiel pour réduire le stress. L'étude de 2010 a montré qu'un style de conduite positif peut entraîner une diminution de la perception du stress et une augmentation simultanée de la satisfaction des collaborateurs (voir article de Peter Meier en page 8). Ce mode de direction se caractérise notamment par:

- le soutien et le respect des collaborateurs
- la compétence dans la planification et l'organisation du travail
- la résolution de conflits au travail
- l'encouragement des collaborateurs à participer aux décisions importantes
- le feed-back du supérieur direct à ses collaborateurs

D'autres éléments contribuent également à réduire le stress, notamment les horaires de travail qui permettent de concilier vie professionnelle et vie privée (modèles de temps de travail), une organisation qui incite à fournir la meilleure prestation possible ainsi qu'une marge de manœuvre accrue dans le travail et dans le temps disponible pour effectuer ce travail.

Outre la check-list destinée aux cadres, le site www.stressnostress.ch offre également des informations complémentaires sur les mesures de réduction du stress et la possibilité d'évaluer sa propre situation de stress (check-list personnelle).

[1] **Etude sur le stress 2010:** Le stress chez les personnes actives occupées en Suisse – Liens entre conditions de travail, caractéristiques personnelles, bien-être et santé; éditeur: Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, Maggie Graf (direction du projet), Margot Vanis (coordination); étude réalisée par la Haute école de psychologie appliquée de la Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest, Professeur Simone Grebner, Ilana Berlowitz, Vanessa Alvarado, Manuel Cassin, Berne, 2011 (étude intégrale disponible en allemand uniquement). Le résumé en français peut être commandé auprès de l'Office fédéral des constructions et de la logistique OFCL, numéro d'article 710.235.D. Les versions française et italienne du résumé ainsi que l'étude intégrale en allemand peuvent être téléchargées à l'adresse http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04731/index.html?lang=fr&lang=de.

*Maggie Graf,*
*Responsable du secteur travail et santé SECO, direction du travail*

# ! Maladies graves liées au travail

Selon une estimation du SECO, le coût du stress et des affections de l'appareil locomoteur au travail s'élève à près de quatre milliards de francs! Pourquoi? S'agit-il de nombreuses maladies anodines ou certaines de ces affections peuvent-elles s'avérer graves? Pourquoi le nombre des cas de troubles musculo-squelettiques est-il quasi inchangé depuis des décennies? De plus en plus de monde se dit stressé au travail. Faut-il prendre ce phénomène au sérieux? Les réponses à ces questions sont intimement liées aux mutations du contexte économique de ces dernières décennies. La mondialisation intervient elle aussi dans l'affaire. Cet article se propose de décrire les tenants et aboutissants de la question ainsi que quelques maladies graves que cet ensemble de facteurs peut déclencher.

Comme le dit Jürg Zellweger dans son article d'introduction de cette édition de fond (voir en page 4), le monde du travail a profondément changé en Suisse. Avec la délocalisation des emplois industriels traditionnellement dangereux dans d'autres pays et le développement du secteur tertiaire, les conditions cadres et, partant, les risques au travail ont évolué. La pression économique croissante et l'essor des technologies de communication et de transport sont les premiers facteurs en termes d'influence sur ces changements.

## Structures d'entreprises en réseau à l'échelle planétaire

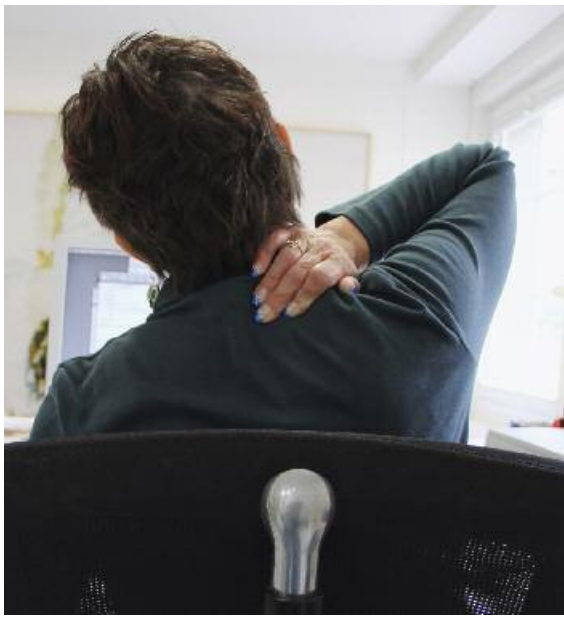
Les récentes évolutions permettent par ex. aux entreprises d'avoir leur siège en Suisse, leurs sites de production en Asie et leur marché principal aux Etats-Unis ou en Allemagne. Les Suisses travaillent de plus en plus dans des bureaux et à l'ordinateur. Les longs horaires de travail l'ainsi que les hautes exigences en matière de capacités de communications et de gestion du temps sont monnaie courante. Or ces personnes bougent peu et travaillent pour l'essentiel de manière intellectuelle, avec les mains et les bras.

## Troubles musculo-squelettiques liés à des postures statiques prolongées

Dans les bureaux, les problèmes dorsaux ne sont pas imputables au levage et au port de charges lourdes, mais à l'affaiblissement des muscles et tissus posturaux par manque d'exercice physique. Les problèmes de la main et des épaules ne sont pas l'apanage de l'industrie où ils sont causés par des gestes répétitifs. Ils existent aussi dans les activités de bureau, notamment en présence de mouvements répétitifs avec la souris ou de postures contraintes devant le clavier et l'écran. L'étendue des troubles musculo-squelettiques reste inchangée, mais les facteurs et la nature de ces troubles ont profondément changé.

## De plus en plus de femmes exercent une activité professionnelle

Les femmes sont de plus en plus nombreuses dans le monde du travail. Elles travaillent souvent dans des bureaux, mais aussi dans la branche en pleine expansion des services et des soins à la personne où elles sont confrontées au problème des sous-effectifs en raison des fortes contraintes budgétaires. De plus, leurs patients sont de plus en plus nombreux et malheureusement pèsent de plus en plus lourd. Leurs emplois ne peuvent pas être délocalisés. Les sollicitations physiques dans cette branche se sont accrues. Ces risques vont d'ailleurs encore augmenter avec l'évolution démographique dans les décennies à venir. Il y aura de plus en plus de personnes âgées dépendantes. Cette



*Le manque d'exercice physique est la cause de troubles musculo-squelettiques.*

évolution pourrait même nuire au bon équilibre entre travail et vie privée d'un grand nombre de personnes qui seront confrontées au problème de leurs parents dépendants vers la fin de leur carrière professionnelle. Comme l'éducation des enfants, cette double contrainte sera un facteur contributif de maladies associées à l'activité professionnelle. Les temps de récupération insuffisants tendent d'ores et déjà à accroître les risques de maladie pour de nombreuses personnes (voir rapport Hämming et Knecht, publié par le SECO en 2009).

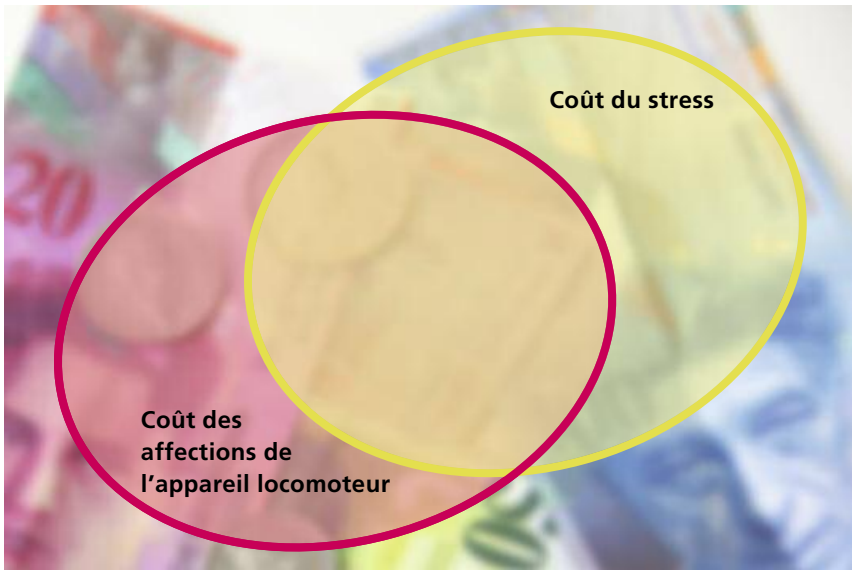



*Fig. 1: représentation du coût induit par les maladies imputables au travail. Les deux problèmes se cumulent pour de nombreux cas.*

### Augmentation des contraintes psychiques.

Le respect des figures traditionnelles de l'autorité s'est émoussé. Les personnes travaillant dans le tertiaire sont de plus en plus souvent confrontées à des clients (ou même à des élèves) agressifs. Fort heureusement, les agressions physiques restent encore relativement rares en Suisse par comparaison aux pays voisins, mais l'étude du SECO sur le stress réalisée cette année a mis en lumière la contrainte psychique croissante. On a aussi noté l'augmentation d'autres sollicitations psychiques telles que les interruptions fréquentes et perturbantes du travail.

### Conséquences négatives des restructurations

La pression économique entraîne souvent des restructurations d'entreprises et, par voie de conséquence, des changements de postes. Les réorganisations d'entreprises et la fluctuation des effectifs détruisent les communautés de travail existantes et nuisent à l'entraide, ce qui élimine un important élément de prévention du stress. L'incertitude accrue et la concurrence entre collaborateurs suscitent souvent des jeux de pouvoir et des chicaneries regrettables qui peuvent virer au harcèlement moral ou au mobbing dans les cas extrêmes. Les personnes qui se mettent en scène et les personnalités narcissiques ont souvent de meilleures chances d'accéder à un poste de cadre parce que les décisions doivent être prises de plus en plus vite et qu'on n'a pas le temps de sélectionner les cadres avec soin. C'est là un fardeau supplémentaire, surtout à l'heure où une meilleure compétence de leadership serait au fond nécessaire.

### Les contraintes physiques et psychiques s'additionnent

Les sciences du travail tiennent de plus en plus compte des effets conjugués des contraintes psychiques et physiques. Il a par ex. été démontré à plusieurs reprises au cours de ces dernières décennies que les nuisances chimiques et sonores (bruit) étaient particulièrement dangereuses quand elles s'additionnaient. Le cumul du stress et du manque de temps de récupération pèse aussi lourdement dans l'évolution chronique des troubles dorsaux. Inversement, les douleurs chroniques sont elles-mêmes un facteur de stress considérable. Les experts internationaux estiment que les troubles musculo-squelettiques et le ressenti de stress se manifestent ensemble pour près de deux tiers des cas. Ils sont tellement imbriqués que certains experts arguent qu'ils sont difficiles à différencier. Il n'est donc pas particulièrement surprenant que le coût induit par ces affections soit équivalent dans les deux études du SECO (voir fig. 1), et ce bien que les coûts soient recensés séparément, ce qui prouve la fiabilité des estimations.

### Conséquences graves

Quelles sont les conséquences? Les résultats des enquêtes nationales sur les conditions de travail et la santé ont démontré de manière récurrente la fréquence des troubles musculo-squelettiques tels que les douleurs dorsales. Près d'un tiers des travailleurs font ainsi état de problèmes de cet ordre chaque année. Il reste cependant à déterminer combien de ces affections sont graves. Les douleurs dorsales sont certes toujours désagréables pour les personnes qui en souffrent, mais certaines s'accommodent bien du problème sans même prendre de congé de maladie. D'autre part, les statistiques en matière d'invalidité indiquent que les douleurs dorsales entraînent souvent l'arrêt de l'activité professionnelle. Leur coût économique est considérable, tandis que les conséquences sont généralement graves pour la personne concernée et sa famille.

La survie financière en Suisse est garantie par l'assurance-invalidité, mais l'espoir d'une amélioration ultérieure de la situa-

tion financière est dans la plupart des cas vain. Fréquemment, la personne concernée nécessite des soins jusqu'à un certain niveau et devient en même temps un fardeau pour son environnement social. La cohésion de la famille est compromise pour ses membres, ce qui engendre de nouvelles difficultés. L'estime de soi en souffre et le risque de complications de santé supplémentaires s'accroît.

### Augmentation des maladies psychiques

Les contraintes psychiques peuvent causer des maladies graves. Ainsi, le stress permanent engendre des cas fréquents de troubles psychiques graves. On parle dans ce contexte du syndrome d'épuisement professionnel ou burnout. Il peut se manifester de diverses manières, mais la dépression et les angoisses peuvent prendre de tells proportions que la personne n'est plus en mesure de travailler et devient également invalide (voir fig. 2). Le mobbing aboutit souvent à un «syndrome de stress post-traumatique». Celui-ci est caractérisé entre autres par des troubles de la personnalité considérables qui tendent à entraver les autres possibilités d'activité.

Le stress peut aussi entraîner des affections dites psychosomatiques. Ces maladies sont «physiques», mais sont souvent engendrées ou à tout le moins fortement influencées par les contraintes physiques. Parmi les exemples caractéristiques, on peut citer les maladies cardiaques et circulatoires ainsi que les troubles gastriques et intestinaux qui peuvent s'avérer graves, voire mortels dans les cas extrêmes. Malheureusement, les suicides et décès consécutifs à des situations de stress et à la dépression ne sont pas rares. Dans certains pays voisins, plusieurs employeurs ont été condamnés pénalement pour de tels cas ces dernières années. En Suisse, sous la législation actuelle, de tels cas ne seraient pas reconnus comme des maladies professionnelles. Ils sont pourtant de toute évidence imputables en partie ou totalement à l'activité professionnelle et sont considérés comme graves. Leur impact est très difficile à chiffrer parce que, dans la plupart des cas, il est impossible de distinguer nettement l'influence des conditions de travail, de la résistance personnelle et d'autres contraintes. Le coût pour les personnes concernées et leur entourage n'est pas chiffrable en espèces sonnantes et trébuchantes.

### De l'utilité de la prévention

Comme pour les accidents, les maladies liées au travail ne sont fort heureusement pas systématiquement persistantes bien qu'elles puissent être graves. La prévention se justifie donc tant pour des considérations financières que pour des considérations éthiques.

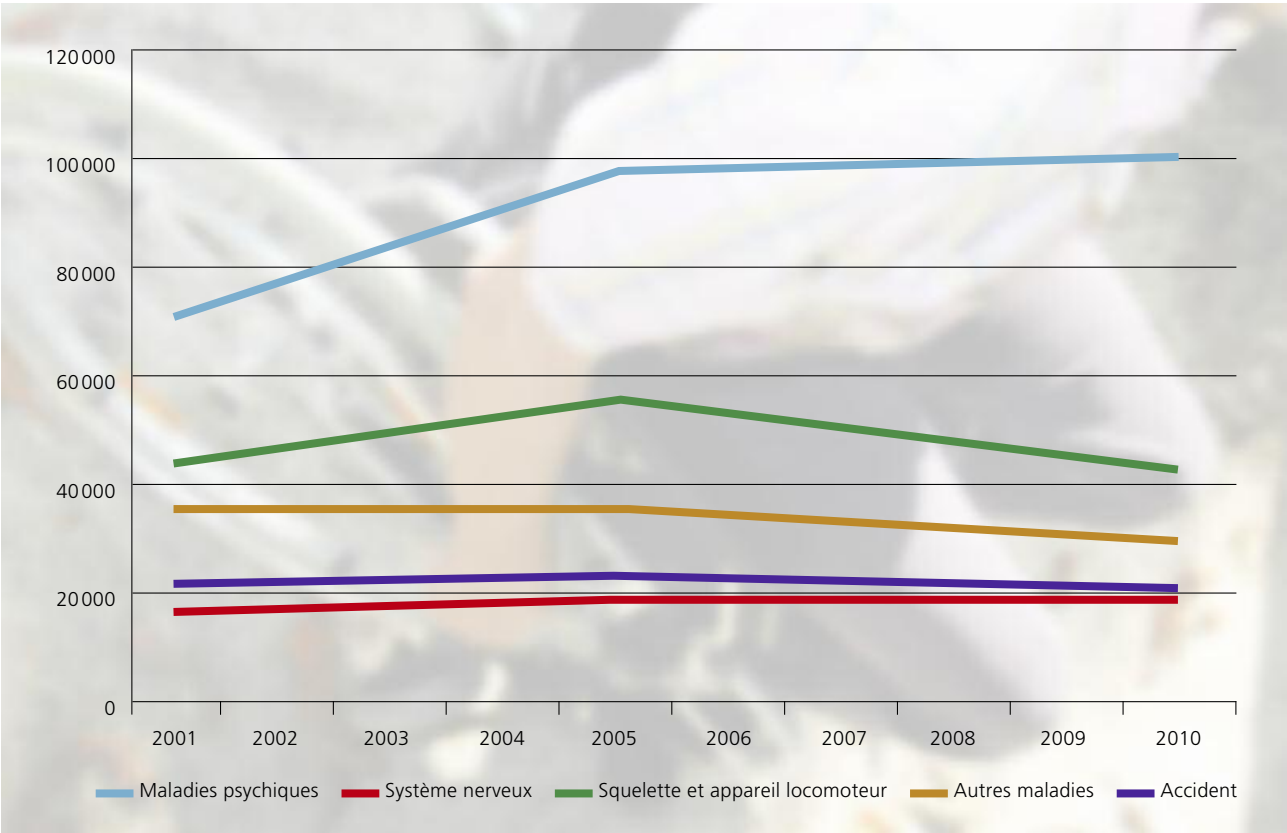



*Fig. 2: assurés bénéficiant de rentes d'invalidité en Suisse selon le type d'infirmité (source: Office fédéral des assurances sociales).*

*Urs Näpflin, chef du secteur gestion de la santé dans l'entreprise, Suva, Lucerne*

# ! Gestion de la santé dans l'entreprise

Chefs cantonniers, infirmières ou serruriers de construction: tous les métiers sont soumis à des exigences élevées. L'importance que revêt la gestion de la santé dans l'entreprise (GSE) en est par conséquent d'autant plus grande. Nulle entreprise ne peut se permettre d'ignorer le potentiel de ses salariés. Dans leur lutte pour trouver du personnel efficace, les entreprises qui disposent d'une GSE systématique sont mieux armées: moins souvent absents, leurs collaborateurs préservent au plus tôt leur santé et leurs performances jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite.

La gestion de la santé dans l'entreprise (GSE) implique le respect des obligations découlant de la loi sur l'assurance-accidents, de la loi sur le travail et du code des obligations. La sécurité au travail et la protection de la santé visent à minimiser les risques d'accident et de maladie immédiats et à plus long terme, ainsi qu'à protéger le personnel contre ces derniers. Basée sur ces principes, la GSE va au-delà en établissant les conditions-cadres, les structures et les processus internes nécessaires à cet effet. Objectif visé: aménager le travail et l'organisation de manière favorable à la santé et sensibiliser les salariés à un comportement sain (voir fig. 1).

*Gestion de la santé dans l'entreprise: une approche gagnant-gagnant pour l'entreprise et le personnel.*

**Mise en place de conditions-cadres appropriées**

C'est à la direction de poser les jalons de la GSE en établissant un plan ou un concept. Ainsi, la mise en œuvre est garantie de manière systématique et durable, et les ressources correspondantes sont mises à disposition.

La priorité doit être accordée à la formation des cadres. Ils doivent être informés des objectifs et des tâches de la GSE ainsi que de l'interaction entre style de conduite et santé. «Le supérieur direct est probablement la personne essentielle dans une organisation lorsqu'il s'agit de la santé de ses subordonnés.»[1] C'est ce que révèlent les interaction mentionnées dans le rapport sur la santé de la caisse allemande d'assurance-maladie Barmer (2007) (voir fig.2).

Condition essentielle au succès de la GSE, un style de conduite axé sur les collaborateurs signifie qu'il faut pouvoir leur donner la possibilité d'être consultés et de décider dans divers domaines, prendre en compte leurs besoins personnels ainsi que leurs forces et faiblesses, reconnaître leurs performances et formuler ouvertement des critiques.

[1] Citation: Prof. Bernhard Badura, chercheur dans le domaine de la santé, Université de Bielefeld

## Personnel et organisation du travail

### Conduite et développement du personnel

La conduite et le développement du personnel revêtent une importance capitale dans la GSE. Il faut tenir compte de toutes les phases du processus pour préserver la santé et la satisfaction des salariés.

Pour préserver la motivation, les capacités d'apprentissage et le rendement, un développement ciblé du personnel est essentiel: un salarié qui utilise et développe continuellement ses capacités professionnelles et l'ensemble de ses compétences reste plus longtemps en meilleure santé.

### Conditions-cadres en matière d'organisation du travail

Les conditions-cadres jouent aussi un rôle fondamental pour la santé du personnel.

- Selon une étude d'Unia (2007), interrompre souvent et à l'improviste le travail augmente de 25 % le risque d'accidents chez les ouvriers de la construction par rapport à ceux qui bénéficient d'une bonne organisation.
- Le personnel soignant qui n'est pas sans cesse interrompu, est bien informé, dont le travail en équipe est acceptable et le niveau de sollicitation correct, se plaint moins souvent de troubles physiques et de stress.

Les concepts de perfectionnement des compétences, l'échange régulier entre direction et personnel dans le cadre d'entretiens de groupe ou individuels, les enquêtes sur la santé ou les cercles de santé peuvent s'avérer utiles pour analyser les facteurs de stress et élaborer des solutions.

### Gestion des présences et case management

Pour assurer au mieux la prise en charge des salariés en cas d'accident ou de maladie, il faut recourir aux fondements de la GSE: la gestion des présences et des absences et le case management, notamment par la mise en place d'une véritable participation, d'entretiens de préparation au retour en cas d'absences pour raisons de santé, de contacts réguliers et d'un bon accompagnement des malades et victimes d'accidents. Il est avéré qu'un soutien précoce à la réadaptation des convalescents de longue durée à la suite d'un accident ou d'une maladie permet de réduire la durée des absences. Par ailleurs, les cotisations d'assurance sont réduites en cas d'accident ou de maladie. Les salariés profitent d'une meilleure prise en charge et d'une assistance améliorée dans de telles situations. Les supérieurs et leurs équipes peuvent compter plus rapidement sur la disponibilité de leurs collègues.

Une entreprise qui ignore le chiffre de ses absences ou dont le taux d'absentéisme est supérieur à 4 % doit développer la gestion des absences et s'orienter vers son intégration dans la GSE.

*Fig. 1: étapes vers une gestion de la santé dans l'entreprise (GSE).*

| Facteur | Influence | Interactions (en comparaison avec le style de conduite du supérieur hiérarchique) |
|---|---|---|
| Direction et accident | Acceptation du supérieur (hiérarchique) et confiance en ce dernier, communication du supérieur axée sur les collaborateurs | Moins d'accidents |
| Direction et absence | Considération des collaborateurs par le supérieur<br>Equité, acceptation du supérieur | Moins d'absences |
| Epuisement professionnel | Direction axée sur les collaborateurs | Risque d'épuisement plus faible |
| Troubles musculo-squelettiques | Direction axée sur les collaborateurs | Moins de troubles |
| Direction et productivité | Equité du supérieur<br>Bonne communication | Hausse de la productivité |

*Fig. 2: influence du style de conduite sur la sécurité au travail et la protection de la santé.*

### Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

Pour les préposés à la sécurité et à la protection de la santé, concilier travail et vie privée est un thème de plus en plus important. L'étude[2] du SECO (2009) montre clairement qu'il existe un lien entre conflits de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et douleurs dorsales, musculaires et de la nuque. 23 % des salariés suisses travaillent plus de 10 heures entre 6 et 21 jours chaque mois. Contrôler les heures supplémentaires et le solde des jours de vacances est d'autant plus crucial lorsque l'on sait que le risque d'accidents ou de maladies s'envole en cas de longues journées de travail répétées. Le personnel qui effectue régulièrement des heures supplémentaires souffre aussi plus souvent de troubles corporels et psychiques[3] (fig. 3).

Mais le personnel n'est pas seul à souffrir: les entreprises en pâtissent également. Selon une étude allemande, les troubles chroniques débouchent en moyenne sur une perte de productivité de 12 %. Le personnel qui effectue régulièrement plus de 45 heures par semaine est moins satisfait de la durée de son temps libre, ce qui a un impact sur sa santé: il fait moins d'exercice, est plus souvent absent, souffre davantage de problèmes de dos et son risque d'épuisement professionnel est aussi accru. Il faut donc accorder plus d'attention à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans la culture d'entreprise moderne.

*Les collaborateurs qui pratiquent une activité physique sont moins souvent absents et présentent des durées de convalescence plus courtes après un accident ou une maladie.*

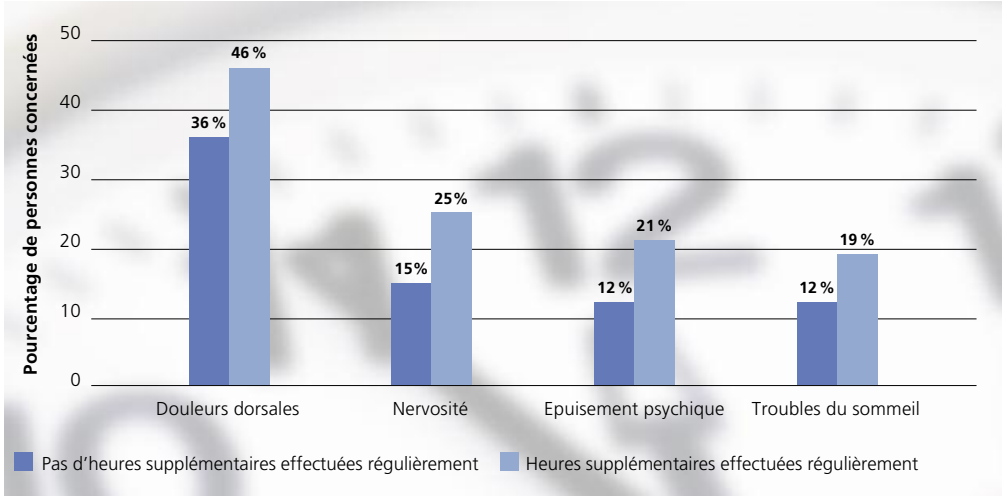



*Fig. 3: heures supplémentaires et troubles de la santé.*

## Sensibilisation des collaborateurs à un comportement sain

Les instructions en matière de sécurité au travail et de protection de la santé sont ancrées dans la loi et doivent donc être respectées. En revanche, chaque travailleur est responsable de son propre comportement en matière de santé. Nul ne peut en principe être contraint de pratiquer une activité physique, d'arrêter de fumer ou de perdre du poids. Et aucune entreprise n'est tenue d'informer ou de former son personnel à ce sujet. On peut donc se demander pour quelle raison une entreprise doit sensibiliser son personnel à un comportement sain et comment y parvenir efficacement.

Comme le montrent clairement les arguments de la fig. 4, sensibiliser les collaborateurs et les entreprises à un comportement sain s'accompagne de nombreux avantages.

La probabilité de réussite des mesures liées au comportement augmente avec l'emploi de concepts basés sur des théories de modification des compor-

[2] Conditions de travail et maladies de l'appareil locomoteur – Estimation du nombre de cas et des coûts macroéconomiques pour la Suisse, SECO, Direction du travail – Conditions de travail, 2009
[3] Frank Bauer, Iso Institut, Cologne, 2003
[4] Etude sur le présentéisme: «Präsentismus», Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Allemagne, 2009
[5] Oliver Hämmig, Etudes sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, 2004 et 2008

**Arguments en faveur d'un comportement sain**

- Uniquement 6,5 % du personnel qui pratique un sport et qui travaille en position assise se plaint de forts maux de dos. Ce taux passe à 12 % parmi les collaborateurs qui ne pratiquent aucune activité.
- Les jours d'absence sont inférieurs de 35 % et les durées de convalescence après un accident ou une maladie de 36 % chez le personnel qui pratique une activité physique.
- Le manque d'exercice, la tabagie, l'hypertension, un taux de cholestérol important ou un indice de masse corporelle élevé peut entraîner une perte de production allant jusqu'à 6,1 heures par semaine.
- Les programmes de prévention du stress en entreprise réduisent de manière significative l'épuisement professionnel, l'anxiété et les troubles de santé généraux.
- Les entreprises qui appliquent systématiquement les offres et les mesures de prévention du stress et de l'épuisement professionnel présentent un risque de burnout plus faible et une réduction des symptômes de ce syndrome.
- Les ouvriers de la construction et du rail sont moins souvent victimes d'accidents, lors du déplacement manuel de charges et de faux pas s'ils entretiennent leur forme durant les loisirs.
- Investir dans la prévention individuelle des comportements à risque, dans des mesures ergonomiques et dans la formation aux méthodes de conduite axées sur la santé permet de maintenir à un niveau élevé la capacité de travail du personnel (d'un âge avancé).

*Fig. 4: arguments en faveur d'un comportement sain.*

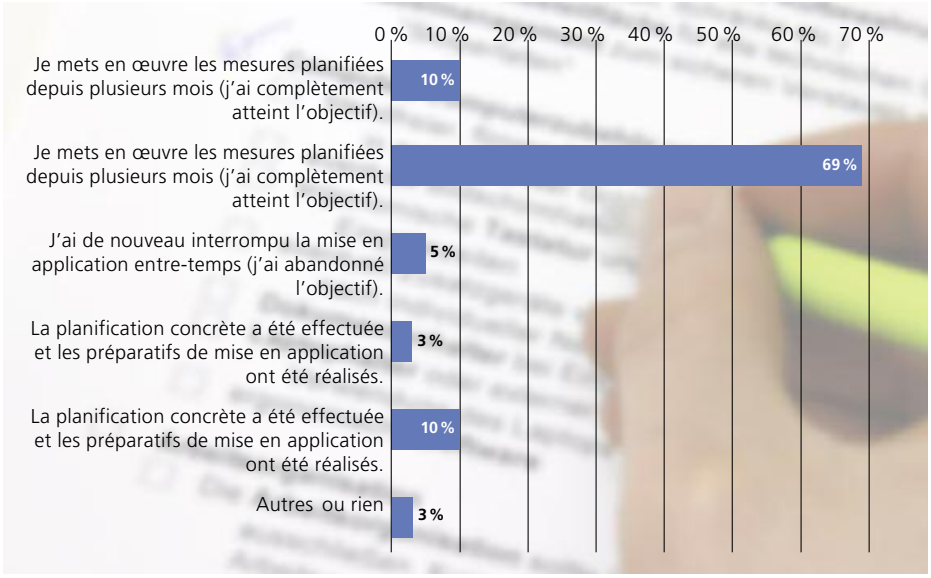



*Fig. 5: mise en application des mesures.*

tements. C'est ce que montre l'exemple suivant: dans le cadre d'un séminaire interne, les cadres ont suivi un parcours d'auto-évaluation de leur comportement en matière de santé avec, à la clé, une définition d'objectifs. Lors de la discussion sur les moyens de mise en application des objectifs personnels, une grande partie des participants a ainsi été motivée à travailler sur son propre comportement et à s'y tenir. Après six mois, la réussite est au rendez-vous, comme l'attestent les résultats (voir fig. 5).

## Valeur ajoutée pour l'entreprise et les collaborateurs

Investir dans une GSE peut procurer un avantage économique à l'entreprise. C'est ce que montre l'étude pratique de la Haute école de Lucerne (2008): en moyenne, le rapport coût-bénéfice est de 1:3. Cependant, bénéfice doit aussi être clair et visible pour le personnel concerné. Si la santé et un comportement sain sont uniquement perçus comme une obligation et instrumentalisés au profit de la réussite économique de l'entreprise, l'échec sera au rendez-vous. Mais si la gestion de la santé dans l'entreprise est organisée comme une situation gagnant-gagnant pour l'entreprise et les collaborateurs, la réussite sera dans ce cas garantie.

Liens utiles et complémentaires sur chacun des thèmes abordés
- Autocontrôle gestion de la santé dans l'entreprise: www.suva.ch/gse
- Modules et informations sur la promotion de la santé en entreprise: www.pme-vital.ch
- Instrument d'analyse du stress: www.stressnostress.ch
- Brochure sur le stress (réf. Suva 44065.f): www.suva.ch/waswo-f
- Gestion des absences: www.suva.ch/gestion
- Calcul du potentiel de prévention: www.suva.ch/potentiel
- «Grand Prix européen de la santée: www.aeps-ch.org

*Urs Hof,*
*collaborateur scientifique,*
*Inspection fédérale du travail, Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, Berne*

# Ergonomie du poste de travail personnel au bureau

Malgré des études réalisées par des scientifiques de renom, des conseils techniques approfondis et des meubles ergonomiques primés, la santé au bureau dépend encore et toujours largement de la possibilité et de la volonté de chacun. L'ergonomie n'est pas la panacée: un mobilier professionnel adapté ne suffit pas à prévenir les accidents et les maladies. Seuls une bonne utilisation et un comportement adapté permettent d'aménager un bureau conforme aux besoins personnels et d'éviter les problèmes de santé.

*Un poste de travail ergonomique n'est considéré comme tel que si les possibilités techniques sont connues et utilisées correctement par le personnel.*

**La science à contribution**

Dans de nombreux secteurs, l'utilisation d'un mobilier de bureau ergonomique met un terme au débat sur l'aménagement du poste de travail. Mais c'est là que le débat sur la protection de la santé commence vraiment. Les collaborateurs sont-ils au courant des multiples possibilités d'utilisation qu'offrent les meubles high-tech? Connaissent-ils les effets d'une mauvaise posture, lesquels ne portent parfois à conséquence qu'après plusieurs années? L'ergonomie possède deux aspects: le pouvoir et le vouloir.

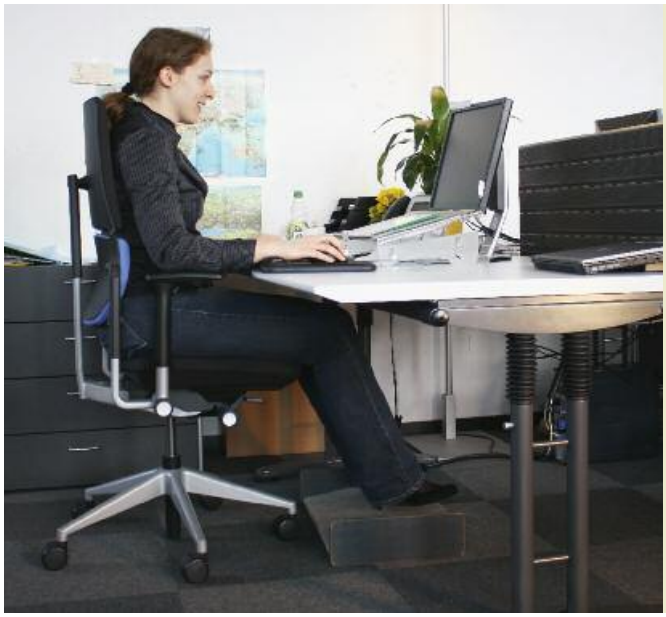
Il est urgent d'améliorer les connaissances théoriques et l'utilisation concrète du mobilier ergonomique, depuis l'approvisionnement à l'utilisateur final.

Pour être qualifié d'ergonomique et de personnalisé, un poste de travail doit correspondre aux caractéristiques physiques du collaborateur qui l'utilise et pouvoir être modulé en fonction de ses besoins.

**Mobilier ergonomique**

La fabrication de meubles ergonomiques repose sur des connaissances scientifiques, ainsi que sur des données anthropométriques, soit des données physiques recueillies auprès d'un grand nombre d'hommes et de femmes de tous âges. Cette méthode exclut cependant les hommes de plus de 185,5 cm et les femmes de moins de 153,5 cm, deux catégories qui représentent chacune 5 % de la population.

De nombreuses personnes de taille «normale» rencontrent pourtant des difficultés d'adaptation au mobilier, du fait de la longueur de leurs jambes, de leurs bras et de leur tronc. La fabrication et l'utilisation correctes du mobilier ergonomique sont donc régies par une multitude de normes.



**Caractéristiques d'une bonne chaise de bureau**
La hauteur, l'inclinaison et la profondeur du siège doivent être réglables. Ayant pour but de soutenir le dos, l'arrondi du dossier doit se situer au niveau des reins. Les accoudoirs doivent également pouvoir se régler en profondeur et en largeur, sans compter qu'ils sont largement superflus. Ils peuvent toutefois s'avérer utiles selon l'activité du collaborateur, puisqu'ils garantissent une position assise décontractée et permettent de tenir le siège en toute sécurité pour éviter que celui-ci ne parte en arrière au moment de se lever et de s'asseoir.

**Caractéristiques d'une bonne table de bureau**
Les dernières avancées technologiques concernent également les tables de bureau. De moins en moins utilisés depuis le lancement des ordinateurs, les pupitres de travail à tiroirs cèdent progressivement la place à des tables réglables en hauteur via un système mécanique ou électrique. Les tables sont passées de 74 cm de haut à 68 cm, voire moins. La hauteur réglable des pupitres pour lire et écrire est aujourd'hui comprise entre 63 et 128 cm, ce qui permet de réduire considérablement le nombre de collaborateurs exclus pour des raisons de taille. Mieux vaut privilégier les structures individuelles modulables aux structures fixes, et les tables antireflet mates, de couleur pastel et aux bords arrondis, aux modèles laqués avec des arêtes pointues.

## Une question d'utilisation

### La chaise

La meilleure chaise ne vous sera d'aucune utilité sans une utilisation appropriée. Voici quelques conseils simples pour adopter une position de travail correcte.

1. Posez les pieds à plat sur le sol.
2. Pliez les jambes de façon à ce que le haut et le bas de la jambe forment un angle d'au moins 90°.
3. Laissez un espace libre de la largeur de deux doigts entre le bord de la chaise et vos genoux.
4. Veillez à ce que votre dos et vos jambes décrivent un angle droit.
5. Placez l'arrondi du dossier au niveau des reins.
6. Réglez votre dossier en position mobile.
7. Posez vos avant-bras sur les accoudoirs (s'il y en a) sans lever les épaules.

### La table

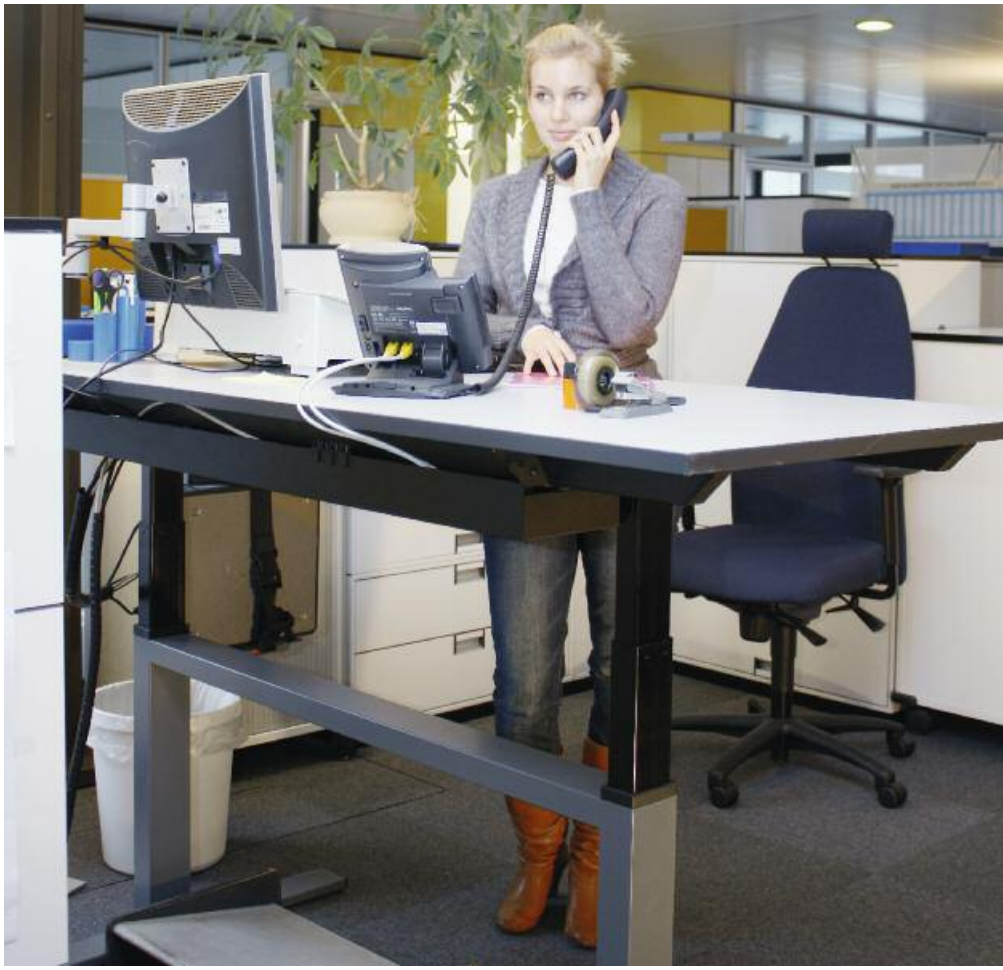
Lever légèrement les épaules ou le dos de la main demande un effort permanent. Faute de relâchement occasionnel, les muscles se contractent et entraînent des réactions en chaîne au niveau du cou et du dos, ce qui peut nuire à la concentration et causer des maux de tête. Une interaction détendue entre les épaules, les bras et les mains est donc la clé d'une bonne position de travail.

1. Tenez la partie supérieure des bras à la verticale et posez les avant-bras de façon décontractée sur la table.
2. Tapez calmement sur le clavier sans lever vos mains trop haut.
3. Il est recommandé d'utiliser un support pour la paume des mains, car c'est cette partie qui entre en contact avec le mobilier, et non les poignets (afin d'éviter les inflammations, comme le syndrome du canal carpien).
4. Une zone de contact entre les avant-bras et la table de 10 à 15 cm suffit amplement.

### L'écran

Une fois la table et la chaise ajustées, vient le tour de l'écran.

1. La tête doit être détendue et le regard doit viser le tiers supérieur de l'écran. Il est plus facile de trouver la bonne position en fermant les yeux et en maintenant la tête sans effort.



*Alterner les tâches pouvant être effectuées assis ou debout.*

*Des pauses régulières favorisent la communication interne et l'esprit d'équipe.*

2. Le bord supérieur de l'écran doit se situer environ à une largeur de main en-dessous des yeux.
3. Pour éviter toute contraction, veillez à pencher le moins possible la tête en arrière.
4. Dans l'idéal, l'écran doit décrire un angle droit (90°) par rapport à la direction du regard, ce qui permet d'obtenir un contraste visuel optimal entre le texte et les images. Remarque pour les porteurs de lunettes: ces derniers souffrent d'un désavantage, surtout s'ils portent des verres progressifs (vision de près et de loin). Afin de pouvoir mieux visualiser ce qui s'affiche à l'écran, ils doivent utiliser la partie correctrice de leurs verres destinée à la vision rapprochée (à savoir la partie inférieure), ce qui les contraint à pencher la tête davantage en arrière. S'ils placent de surcroît leurs documents de travail entre le clavier et leur corps (qui est déjà le plus souvent voûté), la mauvaise position de la tête s'en trouve accentuée. Les contractions sont préprogrammées et se manifesteront tôt ou tard. Conseil: pour les tâches s'effectuant principalement à l'écran, mieux vaut consulter un opticien, lequel pourra adapter les lunettes à la distance visuelle voulue. Selon les cas, «un seul» type de correction s'avérera peut-être nécessaire.

### L'ensemble chaise-table-écran-souris

En position assise, les muscles et le squelette sont peu sollicités, mais de façon permanente et peu naturelle. D'abord insidieux et imperceptibles, les effets se révèlent généralement négatifs et durables: sursauts des doigts sur la souris, syndrome du canal carpien, qui entraîne douleurs, engourdissements des doigts et inflammations du coude, etc. Pour y remédier, veillez à respecter les principes ergonomiques suivants.

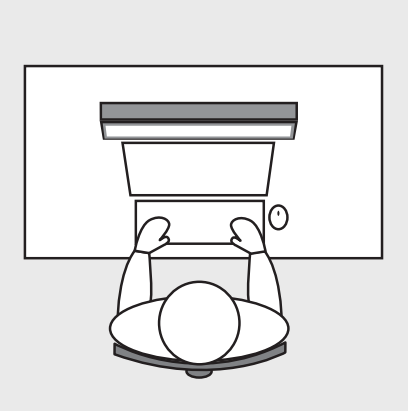
1. Dans l'idéal, la tête, le clavier, les documents de travail et l'écran doivent se trouver dans le même axe.
2. Placez votre souris aussi près du clavier que possible.
3. Evitez d'allonger les bras. Lorsque vous tendez les coudes, vos épaules dévient de l'axe corporel, ce qui entraîne des contractions.

### Conditions générales en matière d'éclairage, d'aération et de bruit

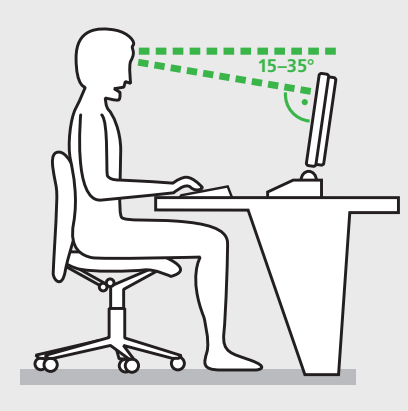
Tout élément perturbateur provoque une «réaction de défense et de distraction». Mais il n'est pas facile d'identifier l'ensemble de ces facteurs, nombre d'entre eux influant de manière inconsciente sur notre bien-être.

### L'éclairage

1. Prévoyez un éclairage suffisant, ne provoquant ni reflet, ni zone d'ombre (au minimum 500 lux au poste de travail).
2. Conformément à l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3), un poste de travail permanent doit bénéficier d'une vue sur l'extérieur.



*Le corps, le clavier, les documents et l'écran doivent être disposés sur une même ligne. La souris doit se trouver le plus près possible du clavier.*




*Le dos bien droit, la nuque relâchée et le regard abaissé de 15 à 35°.*

3. Utilisez des luminaires de la même couleur et produisant peu de chaleur.
4. Evitez les éblouissements et les reflets en utilisant des stores, des éléments dispensant de l'ombre ou des plantes.

## La climatisation

Une température ambiante inappropriée peut provoquer des rhumes, des tensions musculaires, des maux de tête et des douleurs oculaires. C'est pourquoi il est important de régler et d'entretenir correctement les installations de climatisation et d'aération pour obtenir une température ambiante saine.

1. Les valeurs indicatives pour une température idéale au bureau sont les suivantes: 21–23°C en hiver, et jusqu'à 25°C en été.
2. Veillez à ce que la différence de température entre l'intérieur et l'extérieur en été ne soit pas trop importante (risque d'hypothermie).
3. Attention aux courants d'air créés par les appareils de climatisation et les fenêtres ouvertes.

## Le bruit

Quintes de toux régulières de collaborateurs malades, entretiens téléphoniques bruyants, discussions avec des collègues, des supérieurs ou des clients, bourdonnement musical incessant, etc. La liste des perturbations sonores est longue. Qu'importe le volume ou le type de bruit, la distraction et les erreurs causées sont les mêmes, d'où l'intérêt, dans les grands bureaux, d'en atténuer l'intensité par le biais de mesures de réduction du bruit et d'un comportement adapté.

Les informations entendues lors d'une discussion peuvent cependant parfois apporter une valeur ajoutée au travail, si elles sont en lien avec celui-ci: dans les bureaux regroupant plusieurs collaborateurs effectuant le même travail, ces informations peuvent notamment créer une certaine synergie, qui garantit l'homogénéité du résultat. Dans certains cas, un bruit artificiel fort («bruit rose»[1]) peut être créé afin de couvrir le bruit «naturel». Il ne sera ainsi pas perçu comme un dérangement, mais comme un bruit de fond, semblable à celui d'une chute d'eau.

## Autres mesures

L'organisation et l'adaptation du poste de travail personnel ne règlent pas tout. Pour bénéficier d'un environnement de travail sûr et sain, d'autres mesures s'avèrent nécessaires, lesquelles concernent majoritairement le comportement personnel.

1. «Bouger pour mieux vivre». Cela vaut également lorsque vous êtes assis: le dossier du siège doit être mobile afin de garantir une position assise dynamique.
2. Alternez les tâches pouvant être effectuées assis ou debout (téléphoner, mener des entretiens de travail, etc.).
3. Aménagez-vous un espace de travail suffisamment large: la distance entre le bord de la table et la structure située derrière doit être d'un mètre au minimum.
4. En prévoyant des espaces de rangement suffisants pour les effets personnels, tels que les sacs à main, les sacs à dos ou les documents, on prévient toute sensation de «confinement dans un espace restreint» et on évite les risques de chute.
5. Rassemblez et rangez dans un lieu sûr les câbles réseau et électriques.
6. N'installez pas l'imprimante directement sur votre poste de travail, mais si possible dans une salle séparée (bruit, production d'ozone), d'autant que cela vous donnera une occasion de vous déplacer un peu plus.
7. Faites des pauses régulières entre collègues, cela favorise la communication interne et l'esprit d'équipe.

Pour plus d'informations et de modules de formation, consultez le site de la campagne de la CFST «Prévention au bureau»: www.prevention-au-bureau.ch (voir article en page 26).

[1] Bruit rose: en acoustique, ce concept désigne un bruit pour lequel une personne perçoit au même niveau toutes les gammes de fréquences du spectre sonore audible.

*Corinne Goetschel, Partenaire advocacy AG, Zurich, direction de la campagne «Prévention au bureau»*

# Peau neuve et nouvelles idées pour la «Prévention au bureau» 2012

Avec la campagne «Prévention au bureau» lancée à l'automne 2010, la CFST a pour objectif d'accroître l'intérêt des entreprises du tertiaire pour la sécurité au travail et la protection de la santé dans leurs bureaux. Les résultats sont encourageants, comme le prouve la forte augmentation des commandes de brochures de la CFST et l'utilisation accrue des modules de formation. De même, le feed-back des entreprises est lui aussi très positif. La stratégie porte ses fruits et la campagne sera prolongée cette année avec une nouvelle présentation et des idées supplémentaires de mise en œuvre.

Après une année révolue, la campagne «Prévention au bureau» montre des résultats réjouissants. L'impact des mesures prises a d'une part été mesuré par le biais d'indicateurs, d'autre part, les réactions de nombreux directeurs d'entreprise et responsables de la sécurité ou du personnel permettent également de tirer des conclusions. Ainsi, les commandes et le téléchargement de brochures existantes de la CFST ou l'utilisation des modules de formation ont en moyenne triplé. Ces activités ont particulièrement augmenté au moment des envois adressés à plus de 17 000 PME. En outre, l'action de prévention était accompagnée d'une communication intensive avec les médias. Par ailleurs, différentes activités en collaboration avec des partenaires, des grandes entreprises et des organisations professionnelles, ainsi que la participation à des congrès ou des salons, ont permis de renforcer son impact.

*Le crayon brisé symbolisait en 2011 l'extrême fréquence des problèmes de dos dans les entreprises de bureaux.*

## Retour positif des PME

La campagne est très bien acceptée, comme l'illustrent de brefs entretiens filmés. Ils peuvent être visionnés sur le site de la CFST (www.cfst.ch) et indiquent avant tout les bénéfices qu'en retirent les entreprises. L'une des voix positives est celle de la Banque Raiffei-

*L'éclairage violent du moniteur de la campagne 2012 met en lumière le réglage non correct ou le mauvais positionnement de l'écran.*

sen de Monthey. Dans le cadre d'un concours de la campagne «Prévention au bureau», l'un des employés avait gagné un atelier de formation d'une demi-journée. Huit personnes ont ainsi été formées par un ergonomiste, et une visite des différents bureaux de la filiale a également permis à leurs collègues d'en profiter. Certains participants ont pris un tournevis en vue de régler correctement la hauteur des tables et des chaises. D'autres ont découvert que leur bureau devait être placé différemment afin d'éviter les reflets et les éblouissements sur leur écran d'ordinateur. Pour certains, il suffisait de déplacer un peu la lampe ou d'optimiser la position de la souris en fonction des besoins individuels.

Ces expériences étaient partagées par d'autres gagnants du concours, par ex. l'agence de design et communication Platform-c à Bâle, le Grand Casino de Baden ou le fournisseur de solutions logicielles Avasis, qui siège à Berneck dans le canton de Saint-Gall. Les participants ont pu remarquer que peu de moyens suffisent souvent pour obtenir un résultat conséquent. D'une façon générale, la sécurité au travail et la protection de la santé ont obtenu une place plus importante dans ces bureaux grâce aux informations et conseils pratiques transmis.

### Nouveaux supports d'information

Afin d'accroître encore l'effet de la campagne, l'année 2012 verra la création de supports d'information supplémentaires qui indiqueront de façon simple aux personnes non expertes comment mettre en place des mesures de prévention. Parmi ces nouvelles mesures, on trouvera une liste de conseils pratiques et un catalogue de questions-réponses ainsi que la traduction en anglais d'un certain nombre d'instruments. La direction de la campagne réagit ainsi de manière spécifique au feed-back des entreprises. En outre, la campagne sera élargie au deuxième semestre avec un nouvel instrument de prévention en ligne. Ce dernier répond en premier lieu au besoin croissant de consultation numérique, car en effet, les instruments de prévention imprimés ne manquent pas. Ce nouvel outil entraînera certainement d'autres impulsions.

### Une majorité de personnes quotidiennement assises devant un écran

En 2012, la campagne sera également dotée d'un nouveau visuel. Le crayon jaune brisé (image 1), qui fait allusion aux troubles dorsaux, laisse la place à un écran d'ordinateur à la lumière éblouissante (image 2). Ce moniteur symbolise le travail à l'écran, qui fait partie du quotidien de la majorité des salariés du secteur des services. Il est donc d'autant plus important que le moniteur, le bureau et la chaise soient correctement réglés (voir article de Urs Hof en page 22). L'image de l'écran éblouissant sera intégrée dans tous les instruments de communication et permettra une nouvelle approche du thème de la «Prévention au bureau» (par ex. problèmes oculaires liés au travail sur écran, positionnement et réglage du moniteur, etc.). Le nouveau leitmotiv permettra par ailleurs de réactiver l'attention des destinataires de la campagne.

*Serge Pürro, secrétaire principal de la CFST, Lucerne*

# A+A Düsseldorf: le salon de la maîtrise des risques et de la qualité de vie au travail

A+A Düsseldorf est le salon leader en matière de sécurité dans l'entreprise et de santé au travail. Le dernier s'est tenu du 18 au 21 octobre 2011, et a remporté pas moins de trois records: le record du nombre des exposants, le record de la surface louée, le record du nombre de visiteurs. 60 000 professionnels ont ainsi eu l'occasion de s'informer auprès de plus de 1600 exposants provenant de 54 nations sur les tendances actuelles et les innovations en matière de sécurité et de santé au travail. Un visiteur sur quatre venait d'un pays étranger. Notamment le nombre de visiteurs des pays d'Amérique Centrale et du Sud a sensiblement augmenté par rapport aux années précédentes.

Avec cette manifestation, la A+A a renforcé sa position de Safety Number 1 Event. Selon Joachim Schäfer, directeur de la Foire de Düsseldorf, aucune autre manifestation de ce genre offre un tel assortiment varié et un échange entre experts aussi intense et autant de nouvelles impulsions.

Les échanges entre les prestataires de divers articles de sécurité et les spécialistes de la sécurité au travail du monde entier sont intenses et apportent des connaissances précieuses sur le plan du développement des produits. Les équipements de protection de qualité ne protègent pas seulement mieux, mais sont aussi mieux acceptés par leurs utilisateurs. Il ne faut dès lors pas s'étonner si la demande ne cesse d'augmenter.

**Produits et prestations innovants**

Les exposants ont présenté un grand nombre de produits et de services innovants. Parmi ces derniers, il faut particulièrement mentionner les vêtements et articles de protection pour femmes, notamment les surchaussures renforcées pour talons hauts, les survêtements et casques de protection aux

*Sur le plan international, l'exposition A+A Düsseldorf est le leader en matière de sécurité et de protection de la santé au poste de travail.*

*La mode a fait sont apparition: casques de protection aux couleurs et décorations tendance.*

coupes et couleurs tendance, les postes de travail (au bureau ou à l'usine) hautement conviviaux et réglables en fonction des besoins physiques, acoustiques et visuels ainsi que les appareils de mesures compacts et très performants en vue de déterminer l'exposition aux agents nocifs.

Le congrès organisé dans le cadre de l'exposition A+A – suivi par plus de 5000 participants – a abordé les thèmes de société actuels, les réformes aux plans de la politique nationale et européenne, les innovations techniques et organisationnelles ainsi que les dernières découvertes scientifiques. La conférence d'automne de la Gesellschaft für Arbeitswissenschaften (GfA), qui s'est tenue dans le cadre du congrès A+A, a ainsi évalué les nouveaux concepts de partage et d'organisation du travail au vu des exigences toujours

*Record: plus de 60000 personnes ont visité la A+A Düsseldorf en octobre 2011.*

plus élevées posées aux collaborateurs sur le plan de la flexibilité et de la mobilité.

**Echanges internationaux**

La conférence de l'Organisation Internationale du Travail (OIT, sous-organisation de l'ONU) a été suivie par des centaines de participants et a abordé des problèmes internationaux ainsi que le dialogue entre l'Allemagne et la Pologne dans le domaine de la protection du travail. La Pologne a été le pays partenaire de l'exposition A+A 2011. La Suisse a également participé aux échanges internationaux à travers les programmes des points focaux de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA) qui sont régulièrement adaptés aux besoins spécifiques de notre pays. Pour le moment, la Suisse se consacre en priorité au thème de la maintenance. La prochaine exposition A+A se déroulera à Düsseldorf du 5 au 8 novembre 2013.

*Spectacle: lutte contre les incendies.*

*Technologies innovantes pour activités à risque élevé, par ex. dans le cadre de la facility maintenance.*

*1600 exposants provenant de 54 nations ont présenté leurs nouveaux produits.*

*Un salon qui vise une clientèle jeune.*

*Equipements de protection aux couleurs tendance.*

*Dr Claudia Pletscher, division médecine du travail, Suva, Lucerne*

# e-prophylaxie, le portail électronique de la prévention en médecine du travail

Jusqu'à présent, les informations entre les entreprises et les médecins sont échangées sur papier, ce qui implique un travail administratif considérable. Le portail e-prophylaxie va permettre d'échanger par voie électronique les données entre les entreprises et le secteur prévention médecine du travail.

## Objectifs de l'e-prophylaxie

Le secteur prévention médecine du travail (AMV) de la Suva à Lucerne organise et supervise de façon centrale pour toute la Suisse la réalisation des examens préventifs dans le domaine de la médecine du travail (examens cliniques et monitoring biologique). Il traite ainsi quelque 40 000 examens chaque année. En fonction du danger, 40 programmes sont disponibles. Tous les ans, environ 300 décisions d'inaptitude sont prononcées.

Avec le portail e-prophylaxie, la Suva entend faciliter le travail des entreprises, des laboratoires et des médecins, accroître la transparence des processus et simplifier ces derniers. Les processus gagneront en efficacité, car les données seront saisies par l'utilisateur du portail, qui pourra s'informer directement du statut momentané. Jusqu'à présent, ces informations ne pouvaient pas être consultées par les entreprises. La saisie électronique de toutes les données médicales rend également possible leur évaluation collective, ce qui permet une prévention ciblée en médecine du travail et peut avoir, par ex. dans le cadre de l'identification précoce de nouveaux risques, également des conséquences pour la prévention technique des maladies professionnelles. Une attention particulière est accordée à la protection des données et à la sécurité de l'information, car il s'agit en l'occurrence de données sensibles.

Sur la base de l'évaluation du potentiel du portail e-prophylaxie, 75 % des mutations administratives annuelles peuvent être traitées par voie électronique avec 200 entreprises utilisatrices.

## Procédure de prévention en médecine du travail

Une fois l'entreprise soumise à la prévention en médecine du travail, les collaborateurs concernés sont enregistrés et reçoivent une convocation pour l'examen. Les données médicales obtenues sont ensuite retournées à la Suva. L'aptitude est évaluée par les médecins spécialistes en médecine du travail. Si aucun autre examen médical n'est nécessaire, l'aptitude est communiquée à l'entreprise. Face à certains risques (substances cancérigènes comme l'amiante, les amines aromatiques, le benzène, les hydrocarbures polycycliques, le chlorure de vinyle), conformément à l'art. 74 de l'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA), les examens sont poursuivis même après le départ du salarié de l'entreprise (voir fig. 1).

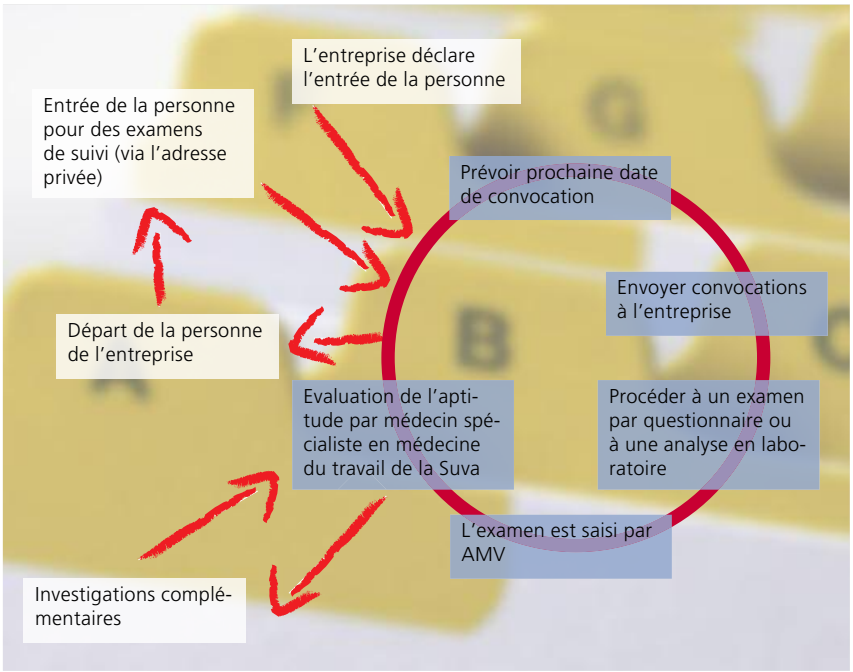



*Fig. 1: procédure de prévention en médecine du travail.*

## Projet de portail AMV – e-prophylaxie

Le projet de portail AMV a été lancé en 2008. Nous souhaitions alors en premier lieu répondre aux besoins urgents et justifiés des clients pour le traitement administratif et permettre aux entreprises de communiquer avec le secteur prévention médecine du travail selon l'état actuel de la technique. La complexité du projet et la multiplicité des groupes cibles (entreprises, laboratoires, fournisseurs de prestations) ont nécessité une mise en œuvre par étapes. Un jalon a été franchi le 1er mars 2010 avec l'achèvement de la première étape et la connexion des premières entreprises au portail.

## Fonctions du portail pour les entreprises

Les dernières années, AMV a reçu un nombre croissant de feed-back des entreprises: elles n'avaient pas l'aperçu des collaborateurs, les examens ne pouvaient pas être planifiés au-delà d'un certain cadre temporel, les annonces devaient être effectuées non par voie électronique, mais manuellement, et les listes avec les convocations n'étaient pas simples à gérer. Les entreprises constataient par ailleurs que, pour un grand nombre de personnes à examiner, remplir à la main les feuilles de données personnelles représentait un travail considérable.

Lors de la première étape, la Suva s'est donc concentrée sur les fonctions suivantes (fig. 2):
- saisie d'annonces de personnes
- établissement de listes de personnes
- affichage des programmes d'examens dans l'entreprise
- consultation de documents

L'accès est strictement réglementé en raison de la protection des données. Un mot de passe et un certificat personnel sont nécessaires pour se connecter au portail.

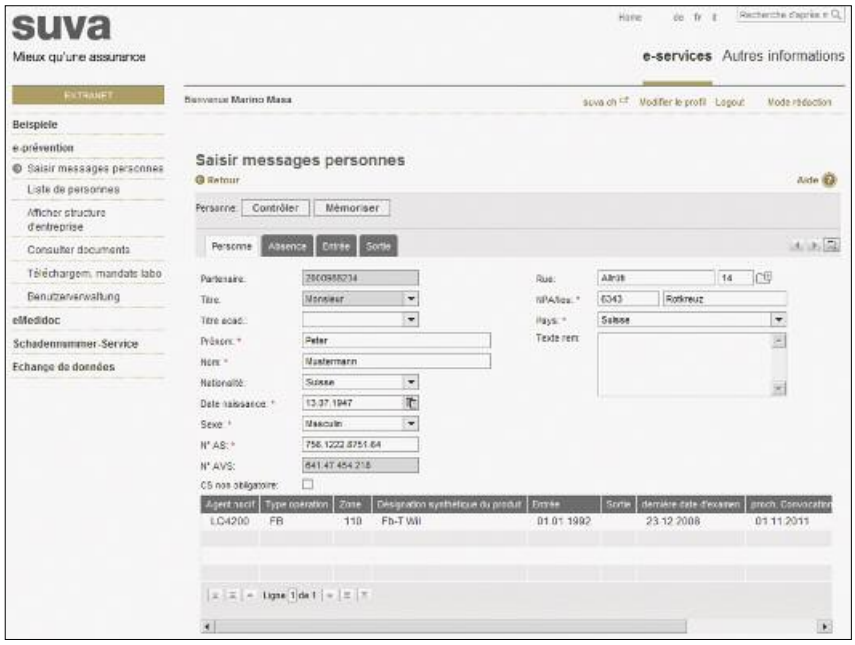



*Fig. 2: saisie d'annonces de personnes dans le portail AMV.*

## Evolution du portail e-prophylaxie: étapes 2 et 3

La deuxième étape comprend la connexion électronique du laboratoire réalisant les analyses dans le cadre du monitoring biologique. Dans le même temps, le processus pour les entreprises est simplifié, car le laboratoire leur envoie directement les convocations pour les examens à réaliser. Le matériel de prélèvement des différents collaborateurs est ainsi directement conditionné par le laboratoire et comporte les étiquettes préimprimées pour la désignation de l'échantillon, ce qui permet d'éviter des confusions. Les résultats des analyses sont envoyés par voie électronique à la Suva directement par le laboratoire (voir fig. 3).

La troisième étape prévoit la participation des médecins à e-prophylaxie et la mise en œuvre des fonctions suivantes: les médecins peuvent remplir électroniquement les questionnaires et les envoyer à la Suva via le portail AMV. Les questionnaires sont établis sous forme papier par la Suva et peuvent être envoyés avec les données personnelles déjà imprimées, ce qui réduit nettement le travail administratif des entreprises et des médecins. Les programmes d'examens sont désormais structurés en modules. Les modules prédéfinis pour l'anamnèse, l'examen clinique et d'autres examens (tels que fonction pulmonaire, radiographies ou analyses du sang et des urines) sont ciblés pour les différents programmes sur le danger au poste de travail. La structure modulaire des questionnaires permet de réagir de façon plus flexible à de nouveaux risques et de concevoir de nouveaux programmes d'examens.

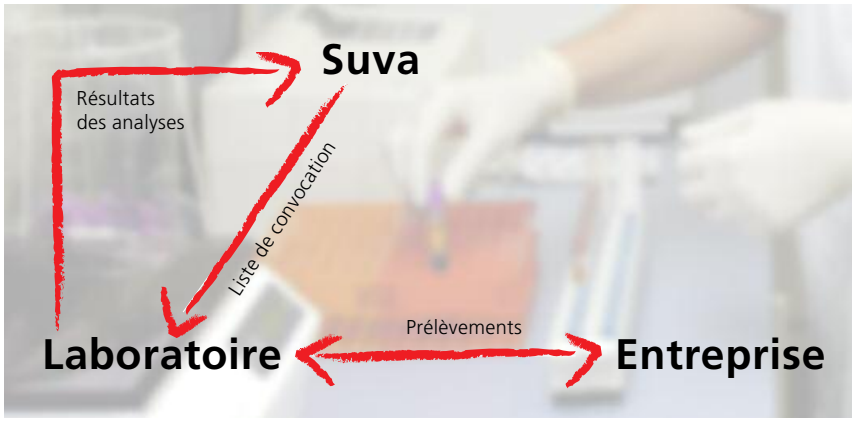



*Fig. 3: déroulement du monitoring biologique*

*Erwin Buchs,*
*hygiéniste du travail SSHT,*
*responsable du service*
*spécialisé MSST, CFST,*
*Fribourg*

# La recertification des solutions par branche suit son cours

Une centaine de solutions par branches professionnelles, de solutions par groupes d'entreprises et de solutions types, mieux connues sous le nom de solutions MSST interentreprises, sont utilisées actuellement en Suisse. Après une dizaine d'années de pratique, la CFST entame aujourd'hui une phase de recertification. Son objectif: assurer la qualité à long terme, le suivi actif, l'amélioration et l'adaptation des solutions MSST en fonction des changements structurels. 32 solutions de branche et 2 solutions par groupes d'entreprises ont d'ores et déjà été recertifiées. Le moment idéal pour faire un bilan intermédiaire et encourager d'autres recertifications.

La solution par branche est souvent considérée comme la «voie royale» en matière de sécurité au travail. Il s'agit souvent du seul moyen d'obtenir une solution MSST interentreprise, surtout pour les PME, pour lesquelles il est trop long et compliqué de trouver une solution sur mesure. D'autant plus que les entreprises d'une même branche sont souvent confrontées à des problèmes identiques. Dès lors, il est judicieux de permettre aux entreprises affiliées d'échanger leurs expériences et d'obtenir une solution «groupée». Toutefois, une solution n'est durable que si son contenu est régulièrement renouvelé et adapté aux nouvelles conditions. La CFST s'est donc fixé comme objectif de réévaluer l'ensemble des solutions par branche d'ici fin 2012, date à laquelle la plupart pourraient déjà avoir été recertifiées.

*Fig. 1: tablette tactile équipée d'un outil électronique permettant d'uniformiser la procédure d'évaluation de la solution de branche.*

### Plusieurs séances d'information

Les responsables de branche ont été préparés à la phase de recertification: le sujet a été abordé au printemps 2011, lors de la Journée de la CFST destinée aux organismes responsables des solutions MSST interentreprises. Deux rencontres ont été en outre spécialement consacrées à ce thème, l'une à Lucerne, l'autre à Zurich, dans le but d'informer les responsables de branche de la Suva et du SECO ainsi que les spécialistes des cantons. Il s'agissait alors principalement de renseigner les participants sur la procédure de recertification et les tâches prévues pour l'évaluation des solutions par branche. L'importance de la collaboration entre les personnes concernées a été en outre soulignée.

### Un outil électronique pour une évaluation uniforme

Un nouvel outil électronique a été développé pour la phase d'évaluation. Il peut être utilisé sur un PC, un ordinateur portable ou une tablette tactile (fig. 1). Cet outil permet d'harmoniser la structure des rapports et aide les services spécialisés MSST à effectuer leurs contrôles. Il est largement utilisé et a fait ses preuves dans la pratique.

*La recertification des solutions par branche permet d'assurer l'adaptation des solutions MSST en fonction des changements structurels.*

### Des résultats pour la plupart positifs

Les discussions avec les responsables de branche ainsi que les représentants des organismes responsables des solutions de branche et des solutions par groupe d'entreprises se sont bien déroulées jusqu'ici. Dans l'ensemble, le travail accompli est d'excellente qualité. Le principal problème réside dans une certaine tendance à penser que la recertification n'est qu'une formalité, alors qu'elle exige le concours de spécialistes MSST, notamment celui d'hygiénistes et de médecins du travail. Il ne suffit donc pas de se référer à certains experts ayant participé à l'élaboration de la première solution de branche. La formation des personnes de contact pour la sécurité au travail (PERCO) et la mise en œuvre d'actions prioritaires posent elles aussi parfois certains problèmes.

De manière générale, les résultats sont néanmoins très positifs, puisqu'ils permettent d'obtenir les améliorations et les mises à jour souhaitées pour les solutions MSST. Mais le plus réjouissant est de constater que cette phase de recertification a donné de nouvelles impulsions à un grand nombre de solutions par branche et offert une nouvelle vitalité à quelques autres.

*Fig. 2: liste des solutions de branche recertifiées (état: février 2012).*

| N° | Solution par branche | Echéance de la certification |
|---|---|---|
| 1 | C & B, Ciment et béton | 21.11.16 |
| 4 | Secteur principal de la construction «Sicuro» | 31.12.16 |
| 5 | Entreprises électriques | 31.12.16 |
| 8 | Association Suisse de l'industrie des Graviers et du Béton (ASGB) | 31.01.17 |
| 11 | Industrie du bois Suisse | 31.12.16 |
| 12 | ENVELOPPE DES ÉDIFICES SUISSES | 31.01.17 |
| 13 | Tuileries et céramique | 28.02.17 |
| 18 | Swiss Precision | 01.06.16 |
| 19 | Peintres et plâtriers | 31.12.16 |
| 20 | BATISEC | 31.01.17 |
| 21 | Swissmechanic | 31.12.16 |
| 22 | Association des matières plastiques | 31.12.16 |
| 25 | ASTAG Association suisse des transports routiers | 31.01.17 |
| 28 | Convention patronale de l'industrie horlogère suisse | 28.02.12 |
| 30 | Chocosuisse, Biscosuisse | 10.11.16 |
| 31 | Société Suisse de l'Industrie des Gaz et des Eaux SSIGE | 28.02.17 |
| 35 | Services d'entretien des routes et offices des ponts et chaussées | 03.11.16 |
| 38 | Bureautique, informatique, télématique et organisation (SWICO) | 31.10.16 |
| 42 | Recyclage du fer, du métal et du papier | 31.12.12 |
| 43 | PME transformant des produits chimiques et entreprises de biotechnologie / ECO SUISSE | 31.12.16 |
| 46 | Swiss Retail Federation (COLGRO) | 31.01.17 |
| 52 | SESE Société Suisse des Entrepreneurs en Echafaudages | 31.01.17 |
| 53 | CITEC Suisse | 31.01.17 |
| 54 | Entreprises de nettoyage de bâtiments (Allpura) | 31.12.16 |
| 55 | ASC Association Suisse du Carrelage | 31.10.16 |
| 56 | Communication visuelle (VISCOM) | 31.12.16 |
| 61 | INSOS Institutions sociales pour personnes handicapés | 28.02.17 |
| 62 | SolSuisse | 31.01.13 |
| 68 | Association Suisse des Maîtres Ramoneurs (ASMR) | 28.02.17 |
| 69 | Branche du verre plat | 31.10.16 |
| 74 | Remontées mécaniques suisses | 31.10.16 |
| G12 | Ville de Zurich | 31.01.17 |
| G14 | Mc Donald's | 31.01.17 |

*Martin Häfliger, président de la Société Suisse de Sécurité au Travail*

# La Société Suisse de Sécurité au Travail compte mille membres

Chargé de sécurité dans l'entreprise Tetra Pak (Suisse) SA, M. Monbaron est récemment devenu le millième membre de la Société Suisse de Sécurité au Travail (SSST). La société réunit des spécialistes qui s'occupent, dans le cadre de leurs activités professionnelles, de promouvoir la santé et la sécurité au travail.

«L'augmentation du nombre de nos membres reflète l'importance croissante de la sécurité au travail en Suisse. La SSST supervise le perfectionnement des spécialistes MSST et garantit ainsi une qualité de haut niveau. De plus, avec la globalisation en cours, les entreprises ont grand besoin d'un réseau de spécialistes bien formés et motivés», souligne Martin Häfliger, président de la Société Suisse de Sécurité au Travail.

*En tant que millième membre de la SSST, Eric Monbaron, chargé de sécurité chez Tetra Pak (Suisse) SA, s'est vu remettre un bon pour un repas dans un restaurant de son choix des mains du président M. Martin Häfliger. Un cadeau de bienvenue assorti de la participation gratuite aux cours de la SSST 2012.*

### La sécurité au travail en point de mire

La Société Suisse de Sécurité au Travail est un regroupement à l'échelle nationale de spécialistes qui œuvrent professionnellement à la promotion de la sécurité au travail. Les objectifs de la SSST sont multiples: en offrant une plateforme aux ingénieurs, chargés et responsables de la sécurité dans les entreprises, elle favorise la défense des intérêts communs et l'échange de bonnes pratiques. Elle coordonne par ailleurs les activités des personnes qualifiées en matière de sécurité au travail avec les organes d'exécution et d'autres institutions de la sécurité au travail. Au niveau politique, elle influence, dans le cadre des procédures de consultation, les lois, ordonnances et directives relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé. Toutes activités visant donc à renforcer la réputation et la position des personnes qualifiées en matière de sécurité au travail.

Depuis janvier 2012, la SSST peut en outre se réjouir de compter un représentant parmi les membres de la nouvelle Commission d'examen des cours CFST pour les spécialistes de la sécurité au travail.

Au-delà des frontières nationales, la SSST défend les intérêts des spécialistes suisses de la sécurité au travail dans le processus d'harmonisation de la profession en Europe.

### Large consensus

Fondée en 1984, la Société Suisse de Sécurité au Travail est active dans toutes les régions du pays, et compte actuellement 467 membres en Suisse alémanique, 471 en Suisse romande et 100 au Tessin. Ses effectifs ont progressé de manière stable. Avec le temps, la profession a gagné en importance dans les entreprises et est devenue toujours plus exigeante. Raison pour laquelle la SSST offre chaque année à ses membres une série de cours sur des sujets pointus.

Infos complémentaires:
www.ssst.ch

*Serge Pürro, Secrétaire principal de la CFST, Lucerne*

# Affaires internes: renouvellement des membres de la CFST

A la mi-novembre 2011, le Conseil fédéral a procédé au renouvellement intégral des instances extraparlementaires pour la période de 2012 à 2015. Les membres de la CFST ont été élus pour la même période à cette occasion.

**Brève définition de la CFST**

La Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail est une commission à pouvoir décisionnel extraparlementaire permanente de la Confédération, chargée de la sécurité au travail et de la protection de la santé. Contrairement à une commission administrative qui a un rôle consultatif et qui prépare les affaires courantes, une commission à pouvoir décisionnel extraparlementaire dispose d'une compétence de décision et fait office d'autorité. La CFST édicte des directives et veille à une application uniforme des prescriptions de sécurité dans les entreprises ainsi qu'à la répartition coordonnée des moyens financiers. Telle une plaque tournante, elle est garante d'une collaboration efficace dans un esprit de partenariat avec les organes d'exécution que sont les inspections cantonales du travail, le SECO, la Suva ainsi que les organisations professionnelles. Les décisions de la CFST sont contraignantes pour les assureurs et les organes d'exécution.

**Plaque tournante**

La CFST est en quelque sorte un de centre de prévention des accidents et des maladies professionnels en Suisse. Ses droits et obligations sont régis par la loi sur l'assurance-accidents (LAA) et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA). Parmi ses attributions-clés, il y a non seulement la collaboration avec les organes d'exécution, mais aussi la mise en œuvre de mesures et d'actions importantes en matière d'information et de

*Au 1er rang (devant), de g. à dr.: Eric Favre, Jutta Barmettler, Peter Meier, Ulrich Fricker, Edouard Currat, Serge Pürro, Kurt Gfeller.*
*Au 2e rang: Erich Janutin, Heinrich Bütikofer, Heinz Roth, Guido Fischer, Robert Odermatt, Urs von Arb, Marcel Jost.*

formation continue. Elle coordonne des programmes de sécurité nationaux ou régionaux (PROSEC) en vue de promouvoir la prévention.

**Composition de la CFST**

La CFST est présidée par un représentant de la Suva et est composée de cinq représentants respectivement des assureurs (Suva, assurances privées, caisses-maladie) et des organes de surveillance et d'exécution de la loi sur le travail (SECO et cantons). Conformément à l'usage en vigueur depuis de nombreuses années, la vice-présidence alterne entre l'Association intercantonale pour la protection des travailleurs (AIPT) et le SECO. A l'heure actuelle, la vice-présidence est assurée par un représentant des cantons.

Depuis 1993, deux délégués des employeurs et des travailleurs respectivement participent au dispositif à titre consultatif sur invitation de la CFST. Depuis l'année 2000, un représentant de l'OFSP (Office fédéral de la santé publique) assiste aussi à toutes les séances. Seize membres et le bureau sont représentés lors des séances de la Commission.

Le bureau félicite les membres de la CFST pour leur élection et forme ses meilleurs vœux pour leur mandat.

*Au 3e rang: Dario Mordasini, Christophe Iseli, Erwin Buchs, Pascal Richoz et Peter Schlegel.*

## Composition de la CFST

**Président**

- Ulrich Fricker, président, président de Direction de la Suva, Lucerne

**Vice-président**

- Peter Meier, chef de la division conditions de travail, Office de l'économie et du travail, Zurich

**Membres**

- Edouard Currat, ing. chim. dipl. EPFL, membre de la Direction de la Suva, chef du département protection de la santé, Lucerne
- Guido Fischer, ing. ETS, chef de l'Inspection du travail du canton de Thurgovie
- Christophe Iseli, ing. agr. HES, chef de l'Inspection cantonale du travail, Fribourg
- Dr Marcel Jost, médecin-chef de la division médecine du travail, Suva, Lucerne
- Robert Odermatt, chef de la division sécurité au travail Lucerne, Suva, Lucerne
- Pascal Richoz, lic. ès lettres, chef du centre de prestations conditions de travail, SECO, Berne
- Heinz Roth, chef de la section prévention, promotion santé, Association suisse d'assurance (ASA), Zurich
- Ursula Vogt, responsable du Secrétariat général, santésuisse, Olten
- Urs von Arb, lic. ès lettres, chef de l'Inspection fédérale du travail, SECO

**Délégués des employeurs**

- Kurt Gfeller, lic. ès sc.pol., vice-directeur de l'Union Suisse des arts et métiers (USAM), Berne
- Jürg Zellweger, lic. éco., membre de la direction, Union patronale suisse, Zurich

**Délégués des travailleurs**

- Eric Favre, Syna, Olten
- N. N., USS

**Délégué de l'Office fédéral de la santé publique OFSP**

- Peter Schlegel, docteur en droit, chef de la section assurance-accident, sécurité au travail et assurance militaire, Berne

**Secrétariat**

- Serge Pürro, secrétaire principal
- Erich Janutin, secrétaire principal suppléant
- Erwin Buchs, responsable du bureau MSST
- Jutta Barmettler, secrétariat

# Nouveaux moyens d'information de la Suva

## Campagnes et offres de prévention 2012

Connaissez-vous les campagnes de prévention de la Suva? Savez-vous comment votre entreprise peut bénéficier des offres proposées par la Suva? Lisez la brochure qui vient de paraître: l'un ou l'autre sujet conviendra certainement pour organiser une action ciblée sur les besoins de votre entreprise.

*Campagnes et offres de prévention 2012, 68 pages A5, Réf. 88089.f*

*Réf. 88089.f*

## Règles vitales

Vous trouverez un aperçu des règles vitales publiées jusqu'ici sur **www.suvapro.ch → Vision 250 vies → Règles vitales de sécurité**

Nouvelles publications:

– *Dix règles vitales pour le travail en forêt. Support pédagogique, dossier comprenant 20 pages volantes, réf. 88817.f*
– *Version en portugais des «Huit règles vitales pour la branche du bâtiment» Dépliant pour les travailleurs, 12 pages, réf. 84035.p*

*Réf. 84035.p*

## Ordonnance sur les travaux de construction: quelles sont les nouveautés?

L'ordonnance sur les travaux de construction remaniée est en vigueur depuis le 1er novembre 2011. Les adaptations concernent avant tout le chapitre 3 «Travaux exécutés sur les toits». De plus, l'ordonnance concernant la prévention des accidents et des maladies professionnelles lors des travaux de ramonage de 1963 a été abrogée et entièrement intégrée dans la nouvelle version de l'ordonnance sur les travaux de construction. L'année dernière, la Suva a informé les entreprises de construction au moyen d'une lettre sur les dernières nouveautés et fait parvenir un feuillet d'information aux entreprises de ramonage. Cette publication a été élaborée en collaboration avec l'Association Suisse des Maîtres Ramoneurs (ASMR).

*Ordonnance sur les travaux de construction (état: 1er novembre 2011). 30 pages A5, réf. Suva 1796.f*
*C'est nouveau! Sécurité lors des travaux de ramonage. 12 pages A4, réf. 44092.*
*Internet:*
– *www.suva.ch/batiment → Bases légales → Ordonnance sur les travaux de construction*
– *www.suva.ch/travaux-ramonage*

*Réf. 44092.f*

## Amiante: ce que les menuisiers doivent savoir

L'utilisation de l'amiante est interdite depuis 1990 en Suisse. On trouve cependant encore de nombreux produits en contenant et mis au jour avant tout lors des travaux de transformation et de rénovation. Lors de telles activités, les travailleurs sont exposés au risque d'inhaler des fibres d'amiante libérées dans l'air et possédant la capacité de pénétrer dans les poumons. Les menuisiers sont également concernés par ce problème, par ex. lorsqu'ils rénovent des cuisines, retirent des revêtements de sols et de murs ou travaillent du mastic de fenêtres.

*Réf. 84043.f*

La Suva a élaboré, en collaboration avec les partenaires sociaux du secteur de la menuiserie, une brochure axée sur la pratique et indiquant:
– les travaux lors desquels les menuisiers sont exposés à de l'amiante
– les mesures de protection qui doivent être prises, et
– à partir de quel moment il faut faire appel à des spécialistes en vue d'un assainissement

*Identifier, évaluer et manipuler correctement les produits amiantés. Ce que vous devez savoir en tant que menuisier. Brochure au format de poche, 32 pages, réf. 84043.f*

## Listes de contrôle

Les listes de contrôle ci-après pour la détermination des dangers et la planification des mesures dans les entreprises sont soit des nouvelles publications, soit des publications entièrement remaniées.
– **Chambres froides** *(volume supérieur à 10 m³ et température de service inférieure à zéro degré), réf. 67181.f*
– **Travaux de maintenance sur les véhicules ferroviaires**, *réf. 67188.f*
– **Petits travaux sur les toits** *(travaux jusqu'à 2 jours-personne), réf. 67018.f (édition entièrement remaniée)*
– **Achat de meubles et accessoires pour travail sur écran**, *réf. 67050.f (édition entièrement remaniée)*

*Réf. 67181.f*

*Réf. 67188.f*

*Réf. 67018.f*

*Réf. 67050.f*

Grâce à une détermination systématique des dangers et de la mise en œuvre des mesures sécurité, vous contribuez à maintenir des coûts bas. Les économies que la Suva réalise sur les coûts des accidents sont restituées aux assurés sous la forme de primes plus basses.

**Comment trouver les listes de contrôle correspondant à votre entreprise?**

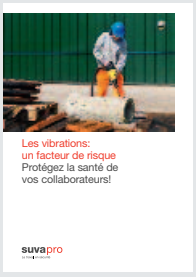
Sur www.suva.ch/determination-des-dangers, vous trouverez la branche et la classe de risque correspondant à votre entreprise. Le système affichera les listes de contrôle adaptées à vos besoins. Nous vous souhaitons plein succès!

## Vibrations: connaissez-vous les risques?

Votre entreprise utilise-t-elle des appareils, des machines ou des véhicules produisant des vibrations? Par ex. des marteaux de démolition ou perforateurs, des meuleuses, des tronçonneuses, des tracteurs forestiers, des chargeuses sur roues ou des chenilles? Si tel est le cas, vos collaborateurs risquent de mettre leur santé en danger. Les vibrations des machines manuelles peuvent occasionner des insensibilités dans les doigts (fourmillements), voire la perte de la préhension et des troubles persistants. La conduite de véhicules et de machines de travail mobiles expose le conducteur à de fortes vibrations pouvant agir sur le corps entier et occasionner, après quelques années, des maux de dos ou des troubles lombaires.

La nouvelle brochure «Les vibrations: un facteur de risque» informe les employeurs, les supérieurs hiérarchiques et les spécialistes de la sécurité sur les dangers, les valeurs limites, les obligations de l'employeur et les mesures de protection possibles. Deux dépliants s'adressent directement aux travailleurs concernés.

– *Les vibrations: un facteur de risque. Protégez la santé de vos collaborateurs! 20 pages A4, réf. 44089.f*
– *Vibrations transmises au système main-bras. Connaissez-vous les risques? Dépliant, 8 pages, réf. 84037.f*
– *Vibrations transmises à l'ensemble du corps. Connaissez-vous les risques? Dépliant, 8 pages, réf. 84038.f*



*Réf. 44089.f*

*Réf. 84037.f*

*Réf. 84038.f*

## Affichettes pour les entreprises

– **Maintenance? Arrêtez et sécurisez la machine!** *Format A4, réf. 55300.f*
– **Si vous êtes victime d'un accident du travail, votre famille souffrira aussi.**
*En cas de danger, stoppez les travaux. Aucun travail ne vaut la peine de risquer sa vie. Respectez les règles vitales de prévention des accidents de la Suva.*
*Format A4, réf. 55302.f*

*Réf. 55300.f*
*Format A4*

*Réf. 55302.f*
*Format A4*

## Fiches thématiques pour la branche de la construction

Les fiches thématiques suivantes peuvent être directement téléchargées au format PDF sur www.suva.ch/waswo-f. Elles n'existent pas sous forme d'imprimés.

– *Eléments de protection latérale, fiche thématique 33008.f*
– *Platelages d'échafaudages de façade, fiche thématique 33020.f*
– *Protection latérale pour échafaudages de façade, fiche thématique 33024.f*
– *Accès aux échafaudages à l'aide d'escaliers et d'échelles, fiche thématique 33025.f*
– *Filets plateforme, fiche thématique 33026.f*
– *Système de corde à lancer avec fronde industrielle, fiche thématique 33032.f*

**Commandes**

Suva, service clientèle, case postale, 6002 Lucerne, tél. 041 419 58 51, fax 041 419 59 17

**Téléchargement ou commandes en ligne: www.suva.ch/waswo-f.**

*Robert Hartmann, rédacteur, Suva, communication d'entreprise, Lucerne*

# JSST 2012 Journées suisses de la sécurité au travail

**Date: 25 octobre 2012**
(KKL Lucerne)

**Thème:** la prévention, un défi partenarial

**Offre:** intervenants renommés,
échange d'expériences enrichissantes

**Public cible:** cadres supérieurs et acteurs de la sécurité au travail et de la protection de la santé

**Renseignements:** judith.krummenacher@suva.ch,
tél. 041 419 56 65

Annonce:

# ArbeitsSicherheit Schweiz 2012

## du 6 au 8 juin 2012 à Berne

**4e Salon professionnel suisse pour la sécurité et la protection de la santé au travail**
et
**Corporate Health Convention 2012**
(Salon européen pour la promotion de la santé dans l'entreprise et la démographie)

ArbeitsSicherheit Schweiz

CORPORATE HEALTH CONVENTION

### Principaux thèmes abordés

**ArbeitsSicherheit Schweiz 2012**
– Sécurité au travail et prévention des accidents
– Equipements de protection individuelle
– Prévention des dangers particuliers
– Manipulation des substances dangereuses
– Protection contre l'incendie
– Techniques de mesures destinées à la prévention des incidents et des accidents
– Programme en allemand et en français dans trois forums pratiques

**Corporate Health Convention 2012**
– Conditions de travail saines et stimulantes
– Gestion de la santé dans l'entreprise
– Promotion de la santé dans l'entreprise
– Aménagement ergonomique des postes de travail
– Parcours Santé (espaces interactifs)

**Formation continue**
La Société Suisse de Sécurité au Travail (SSST) reconnaît la visite d'une foire ou d'un salon professionnel en tant que formation continue pour les spécialistes de la sécurité au travail.

**Lieu**
BERNEXPO, halle 1.2

**Billets et informations**
Les billets donnent accès aux deux salons.
Infos complémentaires:
www.arbeits-sicherheit-schweiz.ch
www.corporate-health-convention.ch

**Congrès national pour la promotion de la santé en entreprise 2012, mercredi 22 août 2012, Université de Zurich**

# «Place de travail 2020 – ensemble vers l'avenir»

## Place de travail 2020 – ensemble vers l'avenir

Le monde du travail moderne est engagé dans des processus de changement et d'adaptation constants. Les développements technologiques et les évolutions démographiques et économiques accélèrent ces processus et constituent de nouveaux défis pour l'économie nationale et les entreprises suisses de toutes les branches. Cela créé non seulement de nouvelles structures d'organisation, d'entreprise et de gestion, mais aussi des modèles de travail plus complexes. Au point que les analystes des tendances font le pronostic suivant: chaque endroit peut devenir un poste de travail à tout moment. La manière et l'endroit où les individus travaillent influencent incontestablement leur santé physique et psychique. Il en sera de même à l'avenir: des collaboratrices et collaborateurs en bonne santé sont et restent la principale ressource de l'entreprise.

## Public cible

– Cadres et spécialistes des ressources humaines
– Personnes chargées de la santé dans les entreprises
– Spécialistes de la sécurité au travail
– Fournisseurs d'instruments et de conseils pour la promotion de la santé
– Représentantes et représentants d'institutions publiques
– Décideurs des milieux politiques, économiques et des administrations

## Frais de participation

CHF 300.– y compris le repas de midi, les rafraîchissements et le dossier du congrès

## Organisateurs

Promotion Santé Suisse en coopération avec le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO et la Suva

## Patronage

Direction de la santé du canton de Zurich | Direction de l'économie du canton de Zurich | IUMSP Institut universitaire de médecine sociale et préventive Zurich | Université/ETH Zurich | Hôpital universitaire de Zurich

## Partenaires du congrès et de soutien

Aproz | Association suisse pour la promotion de la santé dans l'entreprise ASPSE | Balance@work Sarl | bpa – Bureau de prévention des accidents | Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST | DAR-VIDA | Helsana Assurances SA | IKB Integrale Kommunikations-Beratung AG | La Poste Suisse | Life Performer | Office fédéral de la santé publique OFSP | Suissepro | Swiss Re | Walter Meier (Klima Schweiz) AG

**Programme détaillé et inscription: www.promotionsante.ch/congres**

Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

**en coopération avec**

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie DFE
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

suva
Mehr als eine Versicherung
Mieux qu'une assurance
Più che un'assicurazione

# Personnes, faits et chiffres

## Personnes

- **Renouvellement des membres de la CFST**
  Lors de sa séance du 9 novembre 2011, le Conseil fédéral a également procédé à la nomination des membres de la CFST dans le cadre du renouvellement intégral des organes extraparlementaires pour la période de 2012 à 2015. Commission à pouvoir décisionnel rattachée au Département fédéral de l'intérieur (DFI), la CFST est présidée par Ulrich Fricker, le président de Direction de la Suva. Son vice-président est Peter Meier de l'Office de l'économie et du travail du canton de Zurich. Info complémentaires: www.admin.ch/ch/f/cf/ko/index_59.html

- **Membres suppléants, délégués et délégués suppléants**
  Lors de sa séance du 22 mars 2012, la CFST a quant à elle nommé les membres suppléants, les délégués ainsi que les délégués suppléants des partenaires sociaux pour la période de 2012 à 2015.

## Dossiers en cours

Lors des séances des 6 décembre 2011 et 22 mars 2012 à Lucerne, la CFST a notamment:

- approuvé la solution de branche MSST «Sécurité au travail et protection de la santé de la Fédération Romande des Entrepreneurs en Nettoyage FREN et des partenaires sociaux»
- soumis au Conseil fédéral une demande d'abrogation de l'ordonnance du 5 avril 1966 concernant la prévention des accidents lors de l'utilisation d'appareils de fixation instantanée actionnés par une charge explosive
- pris connaissance du rapport de la Commission des finances sur la situation financière de la CFST en vue de la planification à moyen terme pour les années 2012 à 2015
- pris connaissance de l'état du projet «Remplacement de la banque de données d'exécution CFST»
- adopté la planification à moyen terme pour les années 2012 à 2015
- adopté le Rapport annuel 2011 à l'intention du Conseil fédéral
- approuvé le rapport de la Suva concernant les cours CFST 2011 à l'intention de l'Office fédéral de la santé publique OFSP
- nommé les membres de la commission d'examen pour les cours CFST
- été informée sur l'état des contrats de prestations avec les organes d'exécution ainsi que sur la «Nouvelle méthode d'estimation des travailleurs à plein temps»
- pris connaissance du programme de la Journée destinée aux organismes responsables des solutions MSST interentreprises organisée le 8 mai 2012, approuvé l'ordre du jour de la JSST du 25 octobre 2012 et lancé la préparation des Journées de travail des 7 et 8 novembre 2012
- décidé, conformément à la proposition d'optimisation présentée, d'organiser l'an prochain en parallèle la Journée destinée aux organismes responsables des solutions MSST interentreprises et les Journées de travail les 6 et 7 novembre 2013 à Bienne

### Qu'est-ce que la CFST? Brève définition

La Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) est une commission décisionelle extraparlementaire permanente de la Confédération active dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

Comme la CFST est l'organe central pour la prévention des accidents et des maladies professionnels en Suisse, ses droits et ses obligations sont définis dans la loi sur l'assurance-accidents (LAA) et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA). Par le biais de ses directives, elle se charge d'uniformiser l'application des prescriptions de sécurité dans les entreprises et de coordonner la répartition des moyens financiers. Dans son rôle de plaque tournante, elle veille à ce que les organes d'exécution, c'est-à-dire les inspections cantonales du travail, le SECO, la Suva et les organisations spécialisées, collaborent dans le sens d'un partenariat efficace. La CFST assume des tâches importantes d'information, de formation et de formation continue et exécute des programmes nationaux ou régionaux de promotion de la sécurité au travail. Ses décisions sont contraignantes à l'égard des assureurs et des organes d'exécution.

L'Office fédéral de la santé publique (OFSP), l'Association Suisse d'Assurances (ASA) et l'organisation assureurs-maladie santésuisse sont également des partenaires de la CFST.

En tant que commission, la CFST se compose de représentants des assureurs et des organes d'exécution, de délégués des employeurs et des travailleurs ainsi que d'un représentant de l'Office fédéral de la santé publique. Présidée par la Suva, son secrétariat est situé à Lucerne. Infos complémentaires: www.cfst.ch.

# Ouvrez l'œil avant d'installer votre poste de travail.

Le travail de bureau avec un écran mal positionné ou un poste de travail mal agencé peut contribuer à des problèmes pour les yeux, la nuque, le dos ou les poignets. Et entraîner des coûts importants pour votre entreprise. Nos conseils pratiques et notre matériel d'information vous montrent comment améliorer la sécurité et la santé au bureau avec de simples mesures. **www.prevention-au-bureau.ch**

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST**