

## *La santé au travail*

### **Evaluation et Prévention des Risques Professionnels**

*L'ergonomie, c'est l'adaptation du système de production, en vue d'améliorer à la fois l'efficacité et la santé des personnes au travail. L'efficacité est déterminée par trois critères : productivité, qualité, fiabilité. Quant à la santé, l'OMS la définit dans son acception physique, psychique et sociale. Les expérimentations d'évaluation et de prévention des risques professionnels dans les entreprises sont basées sur cette notion de la santé.*

Depuis novembre 2001, les entreprises ont l'obligation légale, dans la droite ligne de la directive européenne de 1991, de procéder à l'évaluation et à la prévention en continu des risques professionnels.

Didier Bonnin et Marc Barret-Castan, ergonomes (MB<sup>2</sup> conseil) ont conduit une intervention auprès de 6 entreprises de moins de 20 salariés (charcutier, imprimeur, maçons, plâtrier, serrurier) adhérentes de l'Union Syndicale Artisanale Tarnaise, dans le cadre d'une expérimentation conduite par la DRTEFP\*, la CRAM\* et le MIDACT\*.

Cette démarche d'Evaluation des Risques Professionnels (ERP) avait pour objectif la recherche de la performance globale de l'entreprise et non la simple production d'un formulaire mis à jour régulièrement par les chefs d'entreprises pour éviter la sanction de l'amende délivrée aux contrevenants.

#### **Intertitre : EPRP et management**

Dans ces petites entreprises, le responsable connaît bien le travail à exécuter. L'absence de hiérarchie l'expose à gérer l'ensemble des problèmes. Ceci induit souvent une communication descendante et une écoute parcimonieuse des salariés. Or, évaluer et prévenir les risques professionnels passe notamment par la prise en compte des remarques et analyses souvent pertinentes des salariés.

Ainsi, dans l'une des six entreprises test, il a été décidé d'installer un tableau où chacun peut noter ses remarques. Celles-ci sont ensuite débattues par le collectif de travail, lors des pauses et conduisent à des décisions du chef d'entreprise.

Dans un autre cas, ils ont éprouvé le besoin de rédiger des règles communes de travail.

#### **Intertitre : EPRP, organisation du travail et 35 heures...**

Les outils traditionnels d'évaluation ont le défaut de ne pas s'intégrer aux autres dimensions de l'entreprise (économiques, sociales, techniques, commerciales, environnementales...). Par exemple, en ce moment la préoccupation des chefs d'entreprises est la gestion du passage à 35 heures. L'enjeu est d'augmenter la productivité, de réduire les horaires tout en réduisant les expositions aux risques. Pour cela, il faut une organisation du travail plus adaptée au process technique et qui facilite les coopérations entre salariés.

Dans le secteur du bâtiment, les insuffisances en matière de planification et de préparation des chantiers sont sources de beaucoup d'incidents de productivité, d'absences pour maladie et d'accidents du travail.

#### **Intertitre : EPRP et projet d'entreprise**

Lorsque cette gérante de charcuterie nous dit : « je disjoncte car je croule sous les informations », ne sommes-nous pas devant une question de santé ? L'analyse de la circulation et du traitement des informations (commandes clients ou fournisseurs...) a permis de redistribuer les tâches, de construire des règles et outils de communication pour le bien être de tous. Une partie de l'activité traiteur qui était peu rentable et très contraignante du point de vue des horaires de travail a été arrêtée. La gérante s'est dégagée ainsi une après-midi par semaine pour se consacrer à la recherche de nouveaux marchés. L'évaluation des risques dans une autre des entreprises en phase de construction d'un nouvel atelier a permis de prévenir de nombreux risques et d'accroître l'efficacité du nouvel outil (flux des produits, des machines et des hommes ; manutentions ; pollution ; ambiance sonore) .

### **Intertitre : EPRP et développement durable des TPE\***

Pour maintenir le tissu économique dans les zones rurales, le développement durable de l'artisanat s'impose.

Il est donc nécessaire de renvoyer une image plus valorisante de ces métiers en améliorant les conditions de travail pour attirer de nouvelles vocations.

### **Intertitre : Des évaluations difficiles à financer**

De telles démarches demandent du temps d'intervention (5 à 8 jours de présence des consultants dans l'entreprise). Ce passage permet d'impulser la dynamique sociale qui devra perdurer à l'issue de la phase expérimentale et de transmettre et adapter la démarche à la réalité chaque fois différente de l'entreprise.

Il est souhaitable d'étaler l'intervention sur une période d'au moins six mois afin que les représentations sociales, partagées par les collectifs de travail, concernant la sécurité et la santé au travail, évoluent durablement et que les actes posés pendant cette phase aient une chance de se pérenniser au-delà de l'intervention.

Ces expérimentations posent la question de l'accessibilité au plus grand nombre de telles démarches.

En effet, les entreprises n'ont pas pour habitude d'avoir recours à des consultants et les aides sont plus facilement allouées pour soutenir des investissements technologiques que pour encourager le recours à des prestations intellectuelles.

DRTEFP : Direction régionale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle

CRAM : Caisse Régionale des Assurances Maladies

MIDACT : Agence de Midi Pyrénées pour l'amélioration des conditions de travail

ERP : Evaluation et Prévention des Risques Professionnels

TPE : Très Petites Entreprises