

13, 14, 15 JUIN 2007
CENTRE DE CONFÉRENCE DE
DEAUVILLE

**29^E JOURNÉES NATIONALES
DE SANTÉ AU TRAVAIL
DU BÂTIMENT
ET DES TRAVAUX PUBLICS**

Actes du congrès

TRAVAILLER APRÈS 50 ANS



www.sante-btp.com



Ce document contient un recueil de communications présentées à l'occasion des 29^e Journées Nationales du BTP. Certaines communications n'ont pu être intégrées.

La totalité des textes disponibles est en ligne sur le site du GNMST BTP :
www.gnmbtp.org

COMMUNICATIONS ORALES

Le vécu des « anciens » par rapport aux « modernes »

Jean-Claude ABECASSIS – Francis MATHA – Gérard PEGUIN

Support : Document audiovisuel DVD

Durée : 7 minutes environ

Quarante années et plus de cotisations ..., trente cinq heures de travail hebdomadaire ..., pénibilité du travail ..., nécessité de renouveler les effectifs ...
Comment résoudre la quadrature du cercle ?

Les auteurs, sur la base d'un document audiovisuel, ont interrogé les acteurs de terrain du BTP, jeunes et moins jeunes, sur le vécu de leur travail, certains forts de leur expérience mais à la veille de cesser leur activité professionnelle, d'autres à l'aube d'une carrière prometteuse.

Préserver le plus longtemps possible leur capital santé nécessite une prise de conscience de la réalité des situations du terrain afin de rechercher ensemble une stratégie efficace d'amélioration des conditions de travail permettant l'accueil et la pérennisation des métiers du BTP.

La prévention intégrée au travail et le vieillissement des compagnons

Aline Papelier, ergonome, Service de Santé au Travail de la Région Nantaise

Gilles Parard, ingénieur, OPPBTP

Jacques Escouteloup, ergonome, département d'ergonomie, Institut de Cognitique

Le travail présenté résulte d'une intervention réalisée sur des chantiers de construction de maisons individuelles en secteur groupé. Un promoteur et un groupe d'entreprises de maîtrise d'œuvre, accompagnés par l'oppbtp, ont émis une demande portant sur un double objectif : décrire et analyser les situations de travail et analyser l'impact des modes de protection collective choisis sur le travail des compagnons.

Un travail d'observation et d'analyse des chantiers s'est déroulé durant 6 mois et a permis de dégager des axes de réflexion mettant en évidence l'impossibilité de poser les questions de santé et de sécurité indépendamment du travail. L'anticipation des questions de santé et de sécurité des compagnons par l'intégration de la prévention dans le travail permet une gestion du vieillissement par la préservation de leur état de santé.

Nous proposons de présenter trois axes d'intégration de la prévention dans le travail et de montrer comment le vieillissement des compagnons est directement concerné par ces pistes de travail.

L'intégration de la prévention dans le travail de conception des maisons

Certaines situations de travail montrent que la conception des maisons va avoir des conséquences sur les prises de risques des compagnons. En effet, les configurations architecturales et le choix des matériaux et procédés vont influencer le travail des compagnons. Pour illustrer cet axe, nous pouvons citer par exemple :

- le choix des modes de coffrage qui vont exposer les compagnons à plus ou moins de risques de chutes (fonction du type de dalle réalisée)
- l'architecture des ouvrages présentant des vides sur séjour ou sur garage qui ne peuvent pas toujours être protégés et qui n'ont pas d'impact esthétique (donc qui peuvent être supprimés)
- la fabrication des lucarnes en briques, qui là aussi expose à des risques de chutes qui sont largement diminués quand les lucarnes sont conçues en préfabriqué.

L'intégration de la prévention dans le travail de conception des équipements de protection

L'analyse des conditions d'utilisation des systèmes de protection contre les chutes de hauteur a rapidement montré comment leur conception influait sur leur utilisation et sur leur garantie de sécurité. La difficulté de mise en place des équipements, l'inefficacité relative de certains équipements, la gêne occasionnée par la protection pour les approvisionnements, sont autant d'entraves à leur mise en place et à leur utilisation dans des conditions de sécurité. Tout système de protection peut être techniquement approprié pour la sécurité des compagnons et gênant pour le travail. Le choix du système de sécurité va jouer un rôle pour la sécurité d'une part et pour ou contre l'efficacité et la qualité du travail d'autre part. L'équipement de protection sera d'autant plus efficace qu'il sera un moyen de travail. Ainsi proposer un espace de travail par le biais du mode de protection est un critère d'efficacité de l'équipement (exemple de l'échafaudage de pied qui permet de réaliser les vérifications visuelles et les reprises de joints ciment aisément, ou de faciliter l'accès pour la pose des corbeaux).

L'intégration de la prévention dans la préparation du chantier

La gestion des aléas du chantier expose les compagnons à des risques pour leur santé et leur sécurité. Poser la question du travail lors de la préparation de chantier permettrait d'organiser la gestion de ces aléas incontournables en donnant la possibilité de les anticiper. Par exemple, les déplacements multiples de matériaux pourraient être limités par une organisation des livraisons et des espaces de stockages. L'anticipation des modes dégradés sur le chantier permet de garantir davantage les critères de qualité, de productivité et de sécurité préétablis.

La question du vieillissement des compagnons et la prévention intégrée au travail

Le vieillissement des compagnons, de par le développement de leurs compétences et leur expérience, est bénéfique à toutes les formes de participation envisageables dans les processus de conception décrits précédemment. En effet, l'intégration de la prévention au travail est largement facilitée par la consultation des compagnons et par la prise en compte de leurs retours d'expériences. Par ailleurs, favoriser les évolutions professionnelles des compagnons (en leur permettant d'encadrer des équipes par exemple) est une pratique à développer pour profiter de leur expérience de terrain à des niveaux hiérarchiques différents. Enfin, la gestion du vieillissement par l'intégration de la prévention au travail tout au long du parcours professionnel des compagnons est une garantie de la préservation de leur état de santé. C'est en devenant utiles au travail, que les mesures préventives deviennent efficaces et participent de fait au maintien des capacités et de l'état de santé des compagnons.

IMPACT DES BETONS AUTOPLACANTS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES DE PLUS DE 50 ANS

J.Pierre BAUD (OPPBTP CR Centre-EST), J.Paul BARBIER (SST BTP 71), A.LATOURE
J.MALAUROIE (CAMPENON BERNARD), P.MURA (entreprise PITANCE)

Les bétons autoplaçants sont apparus à la fin des années 80 au JAPON.

Ce sont des bétons très fluides, homogènes et stables, se mettant en place par simple effet de gravité sans recours à la vibration.

Leur composition se caractérise par :

-) un volume de pâte (ciment + filler calcaire + eau + air) élevé : 330 à 400 l / m³ soit 35 à 45% (contre 20 à 25% pour un béton conventionnel).

-) l'utilisation de superplastifiants (entre 1 et 2% du poids du ciment) qui sont des chaînes polymères hydrophiles appelées polycarboxylates, qui conditionnent la fluidité.

-) une quantité de granulats plus faible et de diamètre maximal compris entre 10 et 20 mm.

-) la présence d'agents de cohésion : dérivés cellulosiques, polysaccharides ou suspensions colloïdales.

Les bétons autoplaçants (B.A.P.) correspondent aux applications verticales (voiles), les bétons autonivelants (B.A.N.) aux applications horizontales (planchers); toutefois la terminologie « béton autoplaçants » inclut également les bétons autonivelants

Leurs performances mécaniques sont comparables à celles des bétons ordinaires.

Le BAP est actuellement plus cher que le béton traditionnel. La plus value se situe autour de 20 Euros le m³ : plusieurs paramètres entrent en jeu : l'augmentation des éléments fins (ciment, filler calcaire), la présence d'adjuvants (superplastifiants), le temps de malaxage plus long en centrale, les conditions spéciales de fabrication.

L'utilisation des bétons autoplaçants permet :

-) la limitation et la suppression, respectivement, des nuisances sonores et vibratoires du fait de l'absence d'utilisation de l'aiguille vibrante et de la talocheuse-lisseuse mécanique (hélicoptère).

-) la réduction des risques d'accident et de la pénibilité par la diminution des interventions au sommet des banches et la limitation d'un certain nombre de tâches manuelles comme les opérations de ragréage.

Nous avons essayé d'évaluer l'impact de ces bétons de nouvelle génération sur les conditions de travail des salariés, notamment de plus de 50 ans, à partir de l'analyse de trois paramètres : le bruit, les vibrations et la charge physique de travail.

1) LE BRUIT

Des mesures instantanées de niveaux sonores réalisées sur site, à un mètre de la source du bruit montrent qu'avec les bétons autoplaçants les gains en terme d'acoustique pour les travailleurs concernés et l'environnement du chantier sont significatifs :

-) les activités rattachées à l'usage des B.A.P. verticaux (vidange de la benne, coulage...) engendrent des bruits instantanés compris entre 80 dB(A) et 82,5 dB(A). A contrario, lors de la mise en œuvre des bétons ordinaires, l'utilisation de l'aiguille vibrante montre des niveaux sonores s'échelonnant, selon les circonstances, entre 94 dB(A) et 112 dB(A) (notamment lors du contact avec le coffrage).

-) le coulage des B.A.N. horizontaux génère un niveau de bruit instantané d'environ 79 dB(A). Lors de la réalisation de planchers en béton ordinaire, le vibrage à l'aiguille et le talochage à l'hélicoptère indiquent respectivement des niveaux de bruit de 94 dB(A) et 100 dB(A).

La mise en œuvre de bétons ordinaires, comportant le positionnement des banches, les opérations de ferrailage, le coulage et le vibrage du béton, objective un niveau de bruit

continu équivalent (Leq) de 88,7 dB(A) pendant les 5 heures et 49 minutes qui ont été nécessaires à ces différentes opérations, ce qui, rapporté à la journée de travail, correspond à un niveau d'exposition sonore quotidienne (Lex, 8h) de 87,3 dB(A). On observe donc un dépassement de la valeur limite d'exposition fixée à 87 dB(A) par le Décret n° 2006-892 du 19 Juillet 2006 relatif aux prescriptions de sécurité et de santé applicables en cas d'exposition des travailleurs aux risques dus au bruit (sans tenir compte, cependant, dans le cas présent de l'atténuation assurée par les protecteurs individuels portés par les travailleurs, en l'occurrence des bouchons moulés).

L'utilisation des B.A.P. verticaux influence de manière sensible ces niveaux sonores : le niveau d'exposition sonore quotidienne (Lex, 8h) atteint 84,9 dB(A) se situant donc légèrement en dessous de la valeur d'exposition supérieure déclenchant une action de prévention. Il est à noter, cependant, que lors des opérations de coffrage et de ferrailage, aussi bien avec le béton ordinaire qu'avec le béton autoplaçant, l'utilisation de marteaux et de disqueuses contribue à augmenter grandement les niveaux sonores mesurés.

En ce qui concerne les B.A.N. horizontaux, l'absence de mesure sur la durée totale du bétonnage ne permet pas de comparaisons chiffrées avec le béton ordinaire. Cependant, l'absence de vibrage et de talochage mécanique laisse à supposer, compte tenu des résultats des mesures instantanées, que la réduction des risques liés à l'exposition au bruit est assez conséquente.

2) LES VIBRATIONS

La fréquence des vibrations induites par les aiguilles vibrantes se situe aux alentours de 200 Hertz pour le matériel électrique et entre 300 et 400 Hertz pour le matériel pneumatique. Ces valeurs concernent l'embout de l'aiguille. Les vibrations transmises sont nettement atténuées du fait que l'opérateur tient l'outil par le câble ou par le tuyau d'alimentation du vibreur.

Les fabricants d'aiguilles vibrantes affirment qu'à une distance de 20 cm de l'embout la transmission des vibrations est négligeable.

Nous avons procédé à des mesures afin de connaître l'importance exacte de la transmission des vibrations aux mains et aux bras afin de pouvoir la comparer aux valeurs journalières rapportées à une période de huit heures fixées par le décret n° 2005-746 du 4 juillet 2005 relatif aux prescriptions de sécurité et de santé applicables en cas d'exposition des travailleurs aux risques dus aux vibrations mécaniques.

Nous avons réalisé une série de mesures à l'aide d'un capteur triaxial solidement fixé au niveau de la place de la main qui tient l'outil. Ce type de capteur permet de mesurer en temps réel les trois axes : longitudinal Z, transversal Y et sagittal X. A la fin de nos mesures nous avons calculé l'exposition journalière sur huit heures selon la formule fixée par l'arrêté du 6 juillet 2005. Les résultats montrent qu'il y a effectivement un excellent amortissement du câble et du tuyau et que le poste de travail peut être considéré comme peu vibrant. De plus l'observation sur le terrain a permis de quantifier la fréquence d'utilisation de l'aiguille vibrante d'occasionnelle (moins de 30 minutes) dans la plupart des cas et d'intermittente (30 minutes à deux heures) lors de gros coulages de planchers avec le béton ordinaire. Dans ces conditions, l'absence de vibrage lors de la mise en œuvre de B.A.P. verticaux a donc un impact limité sur les conditions de travail des opérateurs en regard du risque vibratoire.

Il n'en est pas de même pour la mise en œuvre des B.A.N. horizontaux en raison de la suppression du talochage mécanique à l'hélicoptère. En effet nous avons également effectué des séries de mesures avec le même capteur triaxial fixé sur le guidon de la machine, au niveau du positionnement des mains du salarié. Les mesures ont été réalisées lors de la première passe de l'hélicoptère puis lors des travaux de finition. Les résultats montrent que les vibrations sont plus importantes lors du premier passage que lors de la finition. L'observation sur le terrain a permis de quantifier la fréquence d'utilisation de l'hélicoptère d'intermittente (1 heure 30 à 2 heures par jour). Dans ces conditions nous constatons que nous sommes très proches du seuil d'alerte fixé à 2,5 m/sec² par le décret du 4 juillet 2005 et

que le retentissement est important sur les conditions de travail des opérateurs en regard du risque vibratoire.

3) LA PENIBILITE

Nous avons pu remarquer qu'avec le béton ordinaire, l'utilisation de l'aiguille vibrante pouvait générer une charge physique de travail parfois importante. Sur un voile, le maçon peut être amené à réaliser des efforts pour dégager le vibreur coincé entre le coffrage et le treillis soudé ; de même, sur un voile de grande hauteur, l'ouvrier en charge de la vibration doit sans cesse descendre et remonter l'aiguille à des niveaux différents. Par ailleurs, le passage du vibreur entre les multiples réservations à l'intérieur du coffrage nécessite des déplacements répétés avec dénivellation.

Une étude réalisée dans le cadre du projet BRITE EURAM (programme européen de recherche dans le secteur des technologies industrielles et des matériaux de pointe), a permis de comparer les efforts physiques engendrés par la mise en place des bétons ordinaires et des bétons autoplaçants en utilisant comme paramètres la fréquence cardiaque maximale de l'opérateur et sa consommation maximale d'oxygène (VO_2 max) exprimée en ml/mn/kg. Les résultats, exprimés en pourcentage des capacités maximales de l'individu (fréquence cardiaque maximale théorique ($220 - \text{âge}$) et VO_2 max théorique), sont ensuite reportés sur une échelle de pénibilité permettant de déterminer plusieurs niveaux d'intensité physique de très faible à très dur.

Les résultats de cette étude mettent en évidence l'apport important des bétons autoplaçants en terme de réduction de la pénibilité passant d'un niveau d'intensité physique qualifié de dur pour le béton conventionnel (14,2 pour les planchers, 14,1 pour les voiles) à très faible pour le béton autoplaçant (8,8 pour les planchers, 7,8 pour les voiles). Cette différence est due à l'absence de vibrage et à la propriété autonivelante des B.A.N. horizontaux qui diminue la part du ratissage des planchers. Il faut ajouter également que lors du passage de l'hélicoptère, les bords et les angles des dalles sont réalisés manuellement d'où le maintien de postures contraignantes (penchées en avant notamment) ; de même l'opérateur doit à chaque passage de travées soulever la machine, d'où des efforts de manutention importants. Enfin, ce poste de talochage mécanique est soumis, selon le temps de séchage du béton, à des cadences élevées.

Cette amélioration des conditions de travail a été confirmée par un questionnaire remis aux salariés concernés :

-) l'avis des « compagnons » est unanime en matière de B.A.P. verticaux puisque 41% d'entre eux estiment que leurs conditions de travail sont très améliorées et 59% un peu améliorées.

-) en ce qui concerne les B.A.N horizontaux, 88% des salariés ont une opinion très positive : le caractère autonivelant des B.A.N. facilite grandement les opérations très contraignantes d'étalage et de talochage du béton. Cependant, 12% des personnes interrogées ne perçoivent pas de différence notable entre les deux techniques. Cette constatation peut s'expliquer par le maintien répété et prolongé de postures inconfortables (accroupies ou penchées en avant) pour colmater les joints entre les prédalles avant le coulage du B.A.N.

CONCLUSION

Cette étude nous a donc permis de mettre en évidence l'impact intéressant des bétons autoplaçants sur les conditions de travail (pénibilité, bruit, vibrations) des salariés affectés à leur mise en œuvre.

La suppression du vibrage et la réduction des opérations contraignantes de ratissage, intéressantes, notamment, pour les travailleurs les plus âgés, représentent les facteurs prépondérants de cette amélioration.

Des évolutions technologiques portant, plus particulièrement, sur la résistance des coffrages aux pressions plus importantes de bétonnage pourraient contribuer, à l'avenir, au développement de ce procédé.

Pourquoi une recherche et développement des outils de chantier chez BOUYGUES CONSTRUCTION ?

Christian ZINI. GIE BOUYGUES CONSTRUCTION MATERIEL

La réalisation des ouvrages, que ce soit des logements ou des bâtiments à usage professionnel ou public, doit respecter des paramètres de plus en plus complexes pour être compétitive et conforme aux attentes des clients ainsi que de ceux qui en assurent l'exécution.

Parmi ces paramètres la conception des outils nécessaires à la réalisation des ouvrages permet d'influer sur de nombreux paramètres dont l'entreprise de construction a la responsabilité :

- Fatigue, pénibilité liée à l'activité de travail physique. Ce point se perçoit très nettement après 50 ans avec ses répercussions sur l'absentéisme. Il a naturellement une influence dans le climat social.
- Productivité des chantiers. Ce facteur essentiel pour l'entreprise est en fait très lié au précédent. La productivité du travail humain doit se comprendre jour après jour sur l'ensemble de la carrière et non pas de manière instantanée, toujours trompeuse.
- Attractivité du métier vis-à-vis des nouvelles recrues.
- Maintien au plus bas niveau des accidents et des maladies professionnelles.
- Relation avec le voisinage des chantiers et environnement.

Les solutions proposées par les constructeurs de matériels de construction ne répondent pas toujours à l'ensemble de ces exigences. Les standards sont plus ou moins imposés par le marché sur lequel évoluent des entreprises aux situations très diverses. Les produits correspondent à un cahier des charges de base ne répondant pas nécessairement aux spécificités des chantiers complexes.

La capacité à mettre au point des outils innovants, spécifiques et étroitement adaptés aux besoins des entreprises du groupe représente un enjeu stratégique. Elle permet à la société qui en accepte l'investissement, de se situer à terme devant la concurrence à travers son image de marque et ses gains de productivité globale.

Pour arriver à cet objectif il est indispensable d'assurer une participation réelle de tous les intervenants tout en privilégiant les utilisateurs. La qualité des remontées d'information entre les chantiers et le bureau d'étude du GIE matériel est essentielle. Chaque amélioration doit être validée par les utilisateurs en situation de travail ; par les compagnons en terme de confort au travail : diminution des efforts mais aussi intégration à l'ensemble des modes opératoires réels (non seulement individuellement mais collectivement au niveau de l'équipe), par la maîtrise en terme de respects de délais et des cycles, par l'encadrement en terme de productivité et de sécurité. Il faut insister sur le rôle essentiel de la qualité de la coopération entre la maîtrise et les équipes d'exécution.

Des exemples de développement d'outils innovants récemment en place sur nos chantiers tel que l'étau avec amortisseur de décintrement, le sabot de couloir, la banche métallique ergonomique seront analysés. On présentera à chaque fois la méthode de travail et les conditions pour la rendre participative, les résultats techniques en terme de bénéfices tant sur le point ergonomique avec la réduction de la pénibilité que sur la rapidité et la fiabilité d'exécution des ouvrages tout en influant sur une baisse des accidents du travail (sécurité globale des modes opératoires).

Le bénéfice de cette politique suivie sur le long cours est évident pour les seniors qui sont aussi les détenteurs d'un capital de savoir-faire essentiel pour l'entreprise et pour les plus jeunes dont aujourd'hui on sait qu'il faut préserver le capital santé pour l'avenir.

L'amélioration continue des matériels et des méthodes chez EIFFAGE Construction Normandie

J. Luc ELLART. EIFFAGE Construction Normandie

L'entreprise EIFFAGE regroupe en son sein cinq grands domaines : Eiffage travaux publics (T.P. et routes), Forclum (électricité), Eiffel (construction métallique), Eiffage concessions et Eiffage construction (construction et immobilier).

Eiffage construction est l'un des principaux acteurs du B.T.P. moderne du nouveau millénaire. Né en 1999 d'une fusion entre Fougerolle, Quillery et SAE, il est le troisième groupe français dans la construction, 7ème major européen du BTP, et possède en 2006 un chiffre d'affaire de 10.74 millions d'euros pour un effectif de 65000 collaborateurs. Nous lui devons, entre autres réalisations, le viaduc de Millau.

Dans la région, Eiffage Construction doit être comparé comme une PME, implanté en haute et basse Normandie avec un effectif de 612 collaborateurs. Impliquée dans différents chantiers public et privé de la région, de l'usine d'incinération aux hôpitaux, collèges, lycées, en passant par l'immobilier.

Notre Politique Sécurité:

Depuis 2000, une véritable politique de prévention est en place avec des outils identiques, un service prévention commun à la région et un engagement de la Direction avec des objectifs clairs et des moyens donnés au cadre de sécurité pour les atteindre.

Après une analyse des points forts et des points à améliorer avec l'ensemble des acteurs participatifs, des actions fortes pour l'amélioration de la pénibilité, l'usure prématurée, ont été mises en place.

Nos objectifs:

Ne pas user prématurément en agissant sur les accidents mais aussi sur les maladies professionnelles qui sont pour les TMS des facteurs de pénibilité ou des facteurs d'exclusion du monde du travail et de tendre vers le zéro accident.

Deux postes importants dans notre métier ont été étudiés:

Le poste de maçon et le poste de bancheur.

Plusieurs pistes de réflexions sont menées: les manutentions manuelles, les postures, les matériaux, l'outillage, les déplacements, et notamment les accès, l'ambiance dans les équipes et la formation.

Le poste du maçon:

C'est le poste qui a demandé le plus gros investissement en temps, en moyens humain et financier. De "tradition", le poste de maçon on le retrouve sur des tréteaux voir des échafaudages mal adaptés ne facilitant pas les accès, la protection collective et la manutention manuelle.

Après l'étude du poste, la première action fut de retirer les tréteaux sur nos chantiers et de les remplacer par des échafaudages. Si on a gagné sur la stabilité et la circulation sur les plateaux, rien sur la pénibilité lors des manutentions manuelles et peu sur les protections collectives.

Nous nous sommes orientés vers des plates-formes de travail d'une plus grande dimension tant sur la longueur que la profondeur, équipées de protections collectives et d'un moteur électrique améliorant la posture du maçon et aussi les manutentions manuelles. A ce jour 4 plates-formes sont utilisées sur nos chantiers à la grande satisfaction de nos compagnons.

En parallèle de la recherche d'un outil en adéquation avec la pénibilité du poste, une étude sur le parpaing a été réalisée, avec plusieurs avantages : de plus grande dimension, moins de manutention manuelle et mécanique, moins de colle et de joint, l'idée au premier

abondait semblait bonne avec le recul l'écart de près de 4 kg du poids d'un aggloméré n'améliorant pas la manutention manuelle et la posture, le test fût arrêté.

Le poste du coffreur-bancheur :

Après avoir préparé le matériel, la banche est acheminée par une grue à l'emplacement désigné. Dès lors, par diverses manœuvres, l'ouvrier est chargé de la stabiliser au moyen d'étais métalliques (le ripage), puis de la fixer verticalement par des moyens de vissage. Intervient par la suite la phase de bétonnage. La banche sera ainsi ôtée le lendemain, délai nécessaire à la bonne prise du béton.

Essentiellement manuelle mais composée d'une interface homme-machine du fait de l'interaction avec la banche, l'opérateur utilise de multiples outils pour faire corps avec la banche pour pouvoir la manipuler correctement et en minimisant les risques de pénibilité. L'activité de coffreur-bancheur nécessite en plus d'une mobilisation des ressources physiques, une certaine réflexion de la part de l'opérateur, indispensable à l'organisation de leurs actions vers un but bien défini.

1-OBJECTIFS

Mieux comprendre les déterminants du serrage parfois excessif des banches en abordant le problème du point de vue ergonomique.

Evaluer l'impact sur la pénibilité du travail et les risques AT.

2-METHODOLOGIE

Une observation en chantier bâtiment du serrage spontané d'un train de banche dans les conditions standards de l'entreprise par des compagnons confirmés, avec une clé standard.

Mesure du couple de desserrage au moyen d'une clé dynamométrique : en commençant au couple le plus faible puis en augmentant par palier. On retient la fourchette comprise entre le dernier palier inférieur (sans action) et le premier palier supérieur (agissant en desserrage). Cette opération est conduite par un cadre compétent (service matériel).

Calcul de la force exercée sur la clé : couple (en kg.m) = force X bras de levier.

Matériel testé :

Banches Outinord B 8000. Sans réhausse utilisée au bétonnage. Deux panneaux juxtaposés.

2- RESULTATS

2-1 Les mesures de couple de serrage

La valeur recommandée par le constructeur pour cette hauteur de bétonnage (moins de 2.8 m) est : moins de 15 kg.m.

Le serrage implique un effort d'apparence important mais non excessif pour un adulte jeune. Il est rapide.

3-COMMENTAIRES

- compagnons très expérimentés,
- chantier "idéal" : sol très propre, talonnette parfaitement dégagée. Banches propres en bon état de maintenance.
- opération de serrage en apparence « facile », pas de difficulté au réglage.
- dans ces conditions : effort sur l'outil calculé 30 à 33 kgf en fin de serrage.

- prendre en compte les angulations de l'épaule : comparer avec les normes physiologiques.

4-PROJET D'ETAPE SUIVANTE

meilleure identification des postures

quantification des efforts au desserrage

reprise des mesures au serrage

avec mesure des forces sur la tige (jauge de contrainte)

mesure avec compagnon expérimenté et compagnon jeune.

différence de contrainte pour l'épaule des tiges supérieures au dessus de la passerelle vs au dessous.

Technologie d'application d'enduits et de peinture sur chantier sans manutentions manuelles.

Dominique NOEL. *Peinture Normandie.*

Une nouvelle technologie de mise en peinture et d'applications d'enduits.

I Application d'enduits :

Il s'agit de stocker l'enduit dans un camion du type V. L. conditionnées dans des fûts rigides troncs coniques de 120 l, l'enduit étant conditionné dans un sac plastique étanche et jetable.

Dans le même véhicule, est installé une pompe de projection airless à 13 litres de débit minute et à 300 bars. L'enduit est aspiré des sacs et projeté au moyen d'un flexible airless au bout duquel il y a un pistolet.

L'avantage du procédé est de supprimer toute forme de manutention sur chantier. Les fûts sont chargés dans le camion avec un élévateur ; l'enduit est projeté au pistolet sur les plafonds et les murs jusqu'à une distance du véhicule de 80 m

Le lissage de l'enduit est effectué au moyen de couteaux à enduire sans « sardines ». En outre l'enduit n'est pas gratté, mais lissé : le geste est beaucoup plus facile, il demande beaucoup moins d'efforts

Le matériel de projection est breveté, de même que les couteaux à lisser. Les enduits ont été spécialement programmés pour la projection airless, ils sont riches en liant et ont une tenue dans le temps bien supérieure aux produits traditionnels.

II - Application de la peinture :

Le procédé est exactement le même : un camion V. L., une ou deux pompes de projection à 250 bars.

Les peintures utilisées sont des peintures acryliques sans solvants, avec très peu de retombées, la peinture étant projetée par un pistolet à rallonge.

Les peintures sont conditionnées dans des fûts troncs coniques munis d'un sac plastique. Une fois la peinture projetée, seul le sac plastique est détruit, les fûts troncs coniques sont empilés sur une palette, ils sont renvoyés chez le fabricant pour un nouvel approvisionnement.

Dans ce procédé il n'y a pas de destruction d'emballage; il n'y a quasiment pas de manutention de la peinture.

Un seul camion avec un bon pistoletier, met en peinture 1000 logements par an à deux couches.

Approche ergonomique dans le BTP : Analyse des facteurs de pénibilité en vue d'améliorer les conditions de travail

Géraldine CAHORS
Psychologue ergonomiste
Service Prévention de Vinci Construction France

OBJET DE LA COMMUNICATION

Cette communication se centre sur la méthode traditionnelle de construction de verticaux dans le secteur du bâtiment. La **méthode de construction de voiles avec banches** présente divers facteurs de pénibilité directement liés au dispositif technique mais qui peuvent également être appréhendés du point de vue de l'organisation du travail et des compétences des opérateurs. Les principaux facteurs de pénibilité dans l'activité des coffreurs-bancheurs sont exposés ici dans une **démarche globale** et visent l'**adaptation des moyens de travail aux besoins des opérateurs**. L'objectif final étant de contribuer à la **diminution de la pénibilité au travail**, ainsi qu'à l'amélioration de la sécurité sur les chantiers, par la transformation des situations de travail.

INTERVENTIONS

Les résultats présentés dans cette communication sont issus de plusieurs interventions menées depuis près de deux ans sur des chantiers de différentes filiales du groupe. Chacune des études ergonomiques a nécessité un mois d'intervention sur le terrain. En particulier, des **observations de l'activité réelle du travail** ont été réalisées auprès des coffreurs-bancheurs, complétées par des **entretiens** menés auprès de tous les acteurs des chantiers (direction, encadrement, chefs de chantier, chefs d'équipe et compagnons).

RESULTATS

L'analyse de l'activité des coffreurs-bancheurs révèle divers facteurs de pénibilité.

- **Dispositifs techniques** : hauteurs de travail des éléments à visser, espace de travail (plus ou moins important selon que les banches soient assemblées ou non à des sous-hausses), poids des banches (qui diffèrent selon les marques et les générations des banches), choix du « petit » matériel (ex : cônes en fibre-ciment, écrous, etc.)...
- **Organisation du chantier** : durée d'exposition (heures supplémentaires), écarts entre les cadences prescrites et les cadences réelles...
- **Compétences des opérateurs** : formation à l'utilisation des banches (les prescriptions étant différentes selon les fabricants et les générations des banches).

PISTE DE REFLEXION

L'amélioration des conditions de travail est un enjeu majeur pour les salariés et pour les entreprises. Prévenir le développement des **maladies professionnelles** permet de **préserver la santé des plus jeunes**, de **maintenir les plus « usés » dans le métier**, mais aussi de **diminuer les taux de cotisations** pour les entreprises. L'amélioration des conditions de travail par la recherche participative de solutions adaptées aux hommes peut tendre également vers des gains de production et de qualité.

Les résultats exposés ici pourront ouvrir la réflexion sur les « **résistances au changement** ». Toute transformation technique est-elle positive ? Nous insisterons sur la nécessité de mobiliser tous les acteurs impliqués dans le projet de transformation : service des méthodes (phase de préparation du chantier), opérateurs et acteurs du chantier (phase d'exécution), fabricants (acteurs extérieurs à l'entreprise utilisatrice), services matériels, etc.

L'intervention ergonomique sur les chantiers...vers une intégration des conditions de travail dans les indicateurs des entreprises ?

Damien HUYGHE*, Stéphane DENIS*, Philippe RICHARD**

*Ergonomes conseil, Idénéa - Ergonomie, 2 rue de Mayencin, 38 400 Saint Martin d'Hères,

** Responsable méthodes, Bouygues construction, Habitat Résidentiel,

Mots-clés : Ergonomie, Santé au travail, Conditions de travail, Conduite de projet, production.

Introduction

Bouygues a inscrit dans son plan d'action d'entreprise sa volonté d'intégrer l'ergonomie comme moyen d'agir sur les conditions de travail. Engagés dans une action chez Habitat Résidentiel, il nous a semblé important de pouvoir amener à la discussion ce qui se joue en matière de prévention et de conditions de travail au travers de ce type d'intervention.

Longtemps concentré sur les accidents du travail et sur les traumatismes associés, le secteur du bâtiment se tourne résolument vers l'ergonomie et l'amélioration des conditions de travail au travers de ses plus grosses entreprises. Comment faire en sorte que ce mouvement, déjà vu dans l'industrie manufacturière, porte ses fruits ? Comment permettre le changement de pratiques aussi bien managériales que celles des équipes de compagnons pour que les conditions de travail puissent être intégrées dans la chaîne de décision et d'évaluation des chantiers ?

Au-delà de cette prise en compte du travail, comment gérer, dans un contexte temporel proche, le départ massif des plus anciens et l'impact sur la transmission orale des savoir faire, la régulation des collectifs et la capacité à anticiper le travail ?

Comment gérer le maintien dans l'emploi des plus vieux dans un contexte de main d'œuvre très tendu ? Comment protéger l'ensemble des compagnons des TMS ? Comment préserver la santé via l'organisation des postes de travail alors même que l'industrie manufacturière semble en difficulté sur le sujet ?

Analyser le travail : quel niveau de grain ?

La démarche de l'entreprise, au travers de notre intervention, consiste aujourd'hui à identifier les difficultés vécues par les compagnons, les conducteurs, les chefs et les grutiers, et à comprendre où se situent les déterminants des conditions de travail : organisation, délai, flux, aménagements des postes, gestion des équipes, formation...

Ce travail fait d'analyses terrain, n'a de sens que s'il permet aux différentes strates de l'entreprise de voir en quoi elles agissent sur les conditions de travail. Le travail de l'ergonome est alors tendu entre « montrer aux compagnons ce qui leur coûte en terme de santé » et « faire comprendre à l'organisation et aux différents acteurs comment ils doivent chacun à leur niveau faire en sorte de préserver les marges de manœuvre du chantier et anticiper les difficultés ».

Conditions de travail : où l'entreprise les fabrique t-elle ?

Lutter contre les postures néfastes que nous constatons encore sur les chantiers, réinterroger les modes de prévision des chantiers qui dans leur volonté de « raccourcir le temps » prennent des chemins que nous avons déjà vu dans l'industrie... sont par exemple des pistes d'actions fortes.

Montrer les postures problématiques, faire le lien entre la formation du grutier et le cout santé pour les compagnons qui sont sous la grue, montrer les interactions entre les équipes voiles et plancher, entre l'heure de livraison du béton et les conditions de travail... Sensibiliser les différents secteurs de l'entreprise impliqués dans la prise de décision, dans la définition des prix ...

Discussion

Nous illustrerons ces différents points grâce à des observations précises faites sur chantier et à des démarches d'anticipation pour essayer de coter les conditions de travail. Dans ces exemples, nous ferons en sorte de comparer avec d'autres situations de travail « plus industrielles » afin de pouvoir discuter sur les bons et mauvais cotés des conditions de travail actuelles dans le bâtiment comparé à d'autres secteurs.

Contraintes physiologiques du poste de conduite des grues à tour

Docteur Marie-Hélène COURJARET (Médecin du travail ASTBTP 13) et Karine LEANDRE (IPRP ASTBTP 13)

Cette étude porte sur les **risques physiques** du poste de grutier à tour ; elle a été menée à partir d'une enquête récente concernant **dix sept sujets** sur une période de six mois.

Les **objectifs** sont d'une part la prise de conscience des entreprises sur le **niveau de pénibilité** de ce poste de travail et, d'autre part, la **difficulté de décision d'aptitude** pour le médecin du travail chez les plus de cinquante ans.

Cette enquête a été réalisée, de façon anonyme, en deux parties :

- **Durant sa visite médicale**, le salarié a répondu à un questionnaire concernant : le profil du grutier (âge et ancienneté dans la profession), les caractéristiques de la grue (marque, dimensions, position de la cabine, équipements divers), les conditions hygiéniques et les commentaires du salarié (pathologies professionnelles, nuisances et améliorations souhaitées) .
- **Durant le tiers-temps**, quatre profils de grutiers ont été sélectionnés afin d'obtenir des données chiffrées (cardiofréquencemétrie, mesures des températures ambiante et corporelle, mesure de l'humidité relative, chronoleqmétrie, mesure des vibrations).

Après cette étude, il apparaît que :

- La pénibilité du poste est d'un niveau « **plutôt lourd** » à « **lourd** » (échelle de Meunier, Smolik et Knoche).
- Des troubles physiologiques (fatigue, coup de soleil...) définis par le HEAT INDEX CHART, sont liés à la température de l'air et à l'humidité relative.
- Le niveau sonore d'exposition quotidienne (Lex,d) dépasse la valeur de 80 dB(A).
- La mesure des vibrations donne des résultats inférieurs à la valeur limite d'exposition (corps complet).

En conclusion , ce poste méconnu par les employeurs qui découvrent des conditions de travail pénibles peut être nettement amélioré par des mesures indispensables à mettre en œuvre : air conditionné, capitonnage des parois, stores...

Suite à cette étude sur les conditions physiques qui définit la pénibilité physique du travail d'un grutier à tour, l'aptitude pour des sujets de plus de 50 ans devra être considérée au cas par cas que ce soit pour le maintien au poste ou pour envisager un reclassement professionnel.

Conditions pratiques et intérêt d'une épreuve d'effort systématique pour les grutiers à tour de plus de 45 ans. Réflexion éthique.

Alain POIRIER (Santé BTP), Claude BRUNET, Brigitte ROYET (QUILLE).

La question de l'intérêt d'une épreuve d'effort systématique pour les grutiers à tour se trouve posée du fait de l'importance de l'astreinte cardiaque générée par la montée au poste de conduite ainsi que par l'âge moyen supérieur à 40 ans pour la majorité de cette population.

Le dépistage des cardiopathies, essentiellement ischémiques, est avant tout clinique à la recherche de symptômes fonctionnels à l'effort d'une part et de facteur de risques cardiovasculaires à contrôler (HTA, DNID, dyslipémie, tabagisme ...) d'autre part. Un niveau de dépistage supérieur est représenté par un avis cardiologique comprenant un électrocardiogramme de repos qui permet d'éliminer notamment une cardiomyopathie. Enfin le niveau ultime est constitué par l'épreuve cardiaque d'effort visant à la recherche d'une coronaropathie muette.

L'entreprise objet de ce travail met en œuvre (mai 2007) un parc de 27 grues à tour (GME) servies par 34 grutiers (dont 24 âgés de plus de 45 ans) pour 1500 salariés. Le programme de prévention intègre dans une première phase les grutiers de plus de 45 ans rattachés à l'agence bâtiment de Rouen et au secteur génie civil (12 sujets). Ce programme est en cours d'extension aux autres agences bâtiment.

Il répond à une demande de l'entreprise via son CHSCT suite à plusieurs morts subites dans les entreprises BTP de la région.

Deux critères essentiels de réussite s'imposent :

- 1- La nécessité de construire un programme cohérent et explicite.
- 2- La volonté réelle de l'entreprise de s'engager en mettant en place les relais appropriés dans l'entreprise et en leur donnant l'autorité nécessaire pour régler les difficultés.

D'autre part, trois autres critères, de nature éthique, doivent être respectés :

- 1- L'information respective des salariés et de l'entreprise sur la nature de l'examen et ses risques (même s'ils sont quasi nuls chez des sujets asymptomatiques).
- 2- Le respect du caractère volontaire de l'examen.
- 3- L'obtention de garanties de reclassement auprès de l'entreprise pour les sujets pour lesquels une éventuelle contre-indication à l'effort aura été dépistée. Ce point est particulièrement important car le reclassement des grutiers est toujours problématique du fait de leur spécialisation et de la nature des postes de reclassement en chantier pour la plupart peu adaptés à une altération des capacités physiologiques.

En pratique, le médecin du travail identifie et valide la demande d'épreuve d'effort à l'occasion de la consultation périodique ou d'embauchage. Il transmet la demande auprès du secrétariat du service sécurité de l'entreprise qui assure l'interface et la parfaite coordination des deux rendez-vous entre le cardiologue et les chantiers. Il s'agit de mettre à profit la période d'interchantier. Il gère les aspects financiers.

Le retour d'expérience après deux ans montre que :

- La compliance à l'examen est excellente. Pour le secteur de la région de Rouen et le secteur génie civil la totalité des grutiers soit 12 grutiers ont eu un rendez-vous, 10 ont passé l'épreuve, 2 sont en attente d'interchantier. Les grutiers collectivement et individuellement adhèrent au projet.
- Le bilan médical consiste dans le dépistage de deux HTA d'effort.
- Le bénéfice indirect sur le plan médical consiste dans la promotion de la prévention des facteurs de risque cardio-vasculaires.
- Le bénéfice indirect sur le plan des conditions de travail consiste dans la légitimation de l'effort d'évolution technique du parc grue : échelles inclinées avec paliers décalés voire ultérieurement climatisation ; au-delà de 50 m : ascenseur systématique.

Regards croisés sur le travail des plus de 50 ans dans le BTP

G. ARASZKIEWIRZ – M. CROS – M. DOMART – S. DUC L. FAUQUEMBERGUE – L. Le YONCOURT

SMIBTP BEAUVAIS

Maison des entreprises et de la formation
240 avenue Marcel Dassault 60000 BEAUVAIS

Octobre 2006 – Février 2007

Les salariés du BTP de plus de cinquante ans, avec des problèmes de santé plus fréquents, sont une préoccupation particulière pour le médecin du travail. Les perspectives d'allongement des durées de travail nécessitent la mise en place de stratégies visant à éliminer les facteurs à l'origine des restrictions d'aptitude. La présente étude tente sous un triple point de vue d'approcher ces déterminants.

Objectifs

Ils sont de décrire la situation professionnelle et de santé des salariés étudiés, ainsi que leur vécu et les problèmes induits, ces éléments étant croisés avec les avis du médecin du travail et de l'employeur sur les situations, afin d'identifier les facteurs de désadaptation, comprendre les causes des inaptitudes relevées et mettre à jour des pistes vers de possibles solutions.

Méthodes

L'étude a consisté, à l'occasion des visites médicales, à collecter par questionnaires à la fois auprès des salariés, de l'employeur et du médecin du travail, des informations concernant les situations professionnelles, les situations individuelles, et des opinions concernant le vécu. L'ensemble représentait au total 76 items.

Résultats

L'étude a permis de renseigner 276 questionnaires salariés et médecins, associés à 215 questionnaires employeurs. Les postes les plus représentés sont ceux de maçon et manœuvre bâtiment et maçon manœuvre TP, avec respectivement 71 (25,7%) et 38 (13,8%) salariés.

QUESTIONNAIRE MEDECIN

71,7% des salariés présentent au moins une pathologie, 45,6 % une gêne liée à celle-ci. Les pathologies rhumatologiques viennent en tête, concernant 62,9% de l'ensemble des salariés, suivies par les pathologies cardiovasculaires (19,5%). L'existence ou non d'une pathologie paraît liée à la CSP.

QUESTIONNAIRE SALARIE

On dénombre 265 plaintes (douleurs articulaires, problèmes cardiovasculaires ou pulmonaires, fatigue) pour 184 salariés. Concernant les douleurs (168, 63,4%), les lombalgies (115) viennent en tête, suivies des douleurs des épaules (61) et des genoux (55). La réponse médicale classique domine : « médecin consulté » (103 fois cité), « médicaments prescrits » (110). On remarque l'absence de tout traitement dans 43 cas ainsi que le faible nombre d'arrêts de travail : 40. Les demandes d'intervention du médecin du travail sont faibles. Les perceptions du travail sont bonnes. Les projets de retraite sont envisagés au plus tard à 60 ans, avec le souhait de partir plus tôt.

QUESTIONNAIRE EMPLOYEUR

Les employeurs portent un regard différencié sur les plus de 50 ans, avec baisse des capacités de travail après 60 ans. Ils voient les Services de Santé au Travail à même d'agir à l'échelle individuelle mais évoquent peu la réflexion concernant le travail et son organisation.

CROISEMENT

Le croisement permet de noter une bonne correspondance des problèmes décrits pour ce qui concerne médecins et salariés, avec un filtrage des informations au niveau des employeurs.

Les solutions envisagées diffèrent sensiblement, les salariés mettant en avant l'abstention, l'aide individuelle et l'adaptation du rythme de travail. Les médecins évoquent aussi les aides matérielles et

les mesures sociales. Les employeurs mettent en avant les aides matérielles et l'aménagement des postes.

Discussion et conclusion

Les observations sont en cohérence avec les données connues, on note des prévalences élevées de pathologies et de gênes propres au BTP. Les âges de retraite envisagée, assez précoces, apparaissent comme une réponse à celles-ci. Le croisement des questionnaires indique des différences d'appréciation entre salariés, médecins et employeur. Il s'agit peut-être là de pistes de progrès dans la prise en compte et le traitement des problèmes de santé liés à l'âge.

Par leur positionnement, les SST doivent en effet contribuer à la réflexion sur la gestion des âges autant à l'échelle collective qu'au niveau individuel.

LES SALARIES DE PLUS DE 50 ANS : comment voient-ils l'évolution de leur travail ?

Dr Florence BAJON-THERY, les médecins de l'ASTBTP 13, Dr Jean-Pierre BAUD et les médecins du service de Santé au travail de LYON, Dr MATHA et les médecins du service de Montpellier

ASTBTP 13 – 344, Bd Michelet – 13009 Marseille bajon.florence@asmtbtp-marseille.fr

Cette enquête a été menée dans trois services de Santé au travail auprès des salariés du secteur BTP âgés de plus de 50 ans : il s'agissait de connaître leur point de vue sur l'évolution de leur travail. L'enquête s'est déroulée sur une période de deux semaines, auprès des salariés âgés de plus de 50 ans, avec un questionnaire remis lors des visites médicales. Le traitement des données a été fait à l'aide d'un fichier Excel.

Au total 299 questionnaires ont été retenus. La population est essentiellement masculine (97%), avec une moyenne d'âge de 55 ans. La catégorie socioprofessionnelle la plus représentée est celle des ouvriers pour 70%. Les salariés appartiennent à des entreprises de plus de 50 salariés dans la moitié des cas ; cette notion varie peu sur les trois services médicaux et quelque soit la catégorie socioprofessionnelle. L'âge moyen de début dans le métier est de 23 ans ; pour les ouvriers, l'âge moyen de début dans le métier est de 23 ans, avec une minorité qui a débuté tardivement dans le secteur (de 30 à 50 ans). Concernant le départ à la retraite, 56% des salariés de notre étude partiront dans les 5 ans à venir.

La pénibilité du travail a été sondée à travers une liste de contraintes organisationnelles, techniques ou humaines : le travail par fortes chaleurs, par grand froid et le bruit sont les items les plus souvent cités ; dans 41% des cas, il s'avère que le travail est déclaré moins pénible qu'à leur début. Le recours aux intérimaires est dit favorable à l'activité dans 50% des cas. Concernant l'esprit d'équipe et de compagnonnage, il apparaît moins présent, pour 54% des salariés interrogés.

L'âge des salariés est déclaré comme un avantage (68%), avec une prise en considération de l'expérience pour 70% d'entre eux. Toutefois, 91% nous déclarent qu'il n'y a pas dans leur entreprise de réflexion sur l'avenir des plus de 50 ans.

78% de nos salariés n'encourageraient pas leurs enfants à faire le même métier qu'eux : parmi les raisons évoquées, la pénibilité du travail arrive avant les conditions de salaires.

Enfin 46% des salariés interrogés déclarent souffrir au travail, physiquement plus que moralement ; 23% d'entre eux ont été en arrêt lors de l'année précédente.

Au total, ces données nous permettent de mieux connaître le point de vue des salariés sur l'évolution de leur travail et sa pénibilité. Le but de cette enquête était essentiellement de faire une « photographie » de cette population sur laquelle nous nous penchons aujourd'hui.

Etude des facteurs déterminants des restrictions d'aptitude des plus de 50 ans et proposition d'un plan d'action.

Isabelle GARNACHE, Geneviève STUDER et coll.

SST BTP Besançon

Les salariés vieillissants dans le BTP, sont pour tous les médecins du travail un sujet de préoccupation.

De plus, les perspectives d'allongement de la durée de l'activité professionnelle nécessitent la mise en place d'une stratégie visant à éliminer les facteurs déterminants responsables des restrictions d'aptitude de cette population de plus de 50 ans.

Afin d'atteindre cet objectif,

le SSTBTP de Besançon a réalisé une étude épidémiologique rétrospective sur l'année 2003 dont le but était :

- d'établir une photographie en terme d'aptitude des travailleurs de plus de 50 ans
 - aptitudes simples
 - aptitudes restrictives (apte avec restrictions, apte avec aménagement)
 - Inaptitudes (inapte au poste, inapte à tous postes)
- de comparer ces conclusions d'aptitude à celles de la population BTP de moins de 50 ans (apprentis, intérimaires exclus)

Dans un deuxième temps, nous avons recherché les étiologies des aptitudes restrictives et inaptitudes

- AT
- MP et MCP
- Accidents non professionnels
- Pathologie dégénérative
- Pathologie par appareils
- Polypathologie
- Addictions

Cette étude a mis en évidence

- un pourcentage beaucoup plus élevé de restrictions d'aptitude et inaptitudes chez les plus de 50 ans
- une responsabilité très importante des pathologies professionnelles (MP-MCP), des séquelles d'AT, et des pathologies dégénératives comme origine de ces restrictions.

Développer une politique de prévention efficace AT-MP, améliorer les conditions de travail semble donc l'élément essentiel pour maintenir nos salariés le plus longtemps possible en bonne santé au travail.

A partir de ce constat, nous avons développé des stratégies de prévention au sein du SSTBTP de Besançon.

Plusieurs pistes d'actions ont été dégagées

1. Action PRAP

Création au sein du service d'un secteur « formation PRAP » : Prévention des Risques liés à l'Activité Physique
une étude préalable des postes de travail par le médecin du travail et la technicienne permet d'adapter la formation aux risques spécifiques de l'entreprise

2. Action EPI

- Mise en place d'un groupe de travail ayant pour but d'élaborer, selon les normes en vigueur, des fiches détaillées de conseil en EPI par type d'activité
- Edition de plaquettes par métier, diffusées lors des contacts avec les entreprises

3. Action ciblée par métier

a) signature d'une convention entre notre service et la CRAM pour une action commune dans les métiers du toit : la finalité est de déterminer la fréquence des TMS dans cette population et de voir si les atteintes sont liées aux contraintes organisationnelles, au type de matériel ou à l'insuffisance de matériel

b) module de formation spécifique par métier :
des modules de formation - sensibilisation aux risques spécifiques - ont été créés par métier, pour être diffusés dans des séances regroupant des petites entreprises de même activité

4. Action de prévention chez les apprentis

En partenariat avec la CRAM et le CFA, et pour agir le plus possible en amont, nous intervenons dans la formation des apprentis, par des actions de sensibilisation sur tous les thèmes de la santé au travail

DEVENIR DES SALARIES DE PLUS DE 50 ANS APRES UNE INAPTITUDE MEDICALE AU TRAVAIL DANS LE BTP

Pascale Cheval, Pierre Arrighi (ASTBTP13)

Cette étude a pour but de préciser le « profil » des salariés de plus de 50 ans (qualification, ancienneté) mis en inaptitude médicale dans le secteur du BTP (taille de l'entreprise, secteur d'activité) sur le département des Bouches du Rhône, de définir les pathologies les plus communes à l'origine de cette décision et de connaître leur situation après cette procédure (chômage, retour à l'emploi, retraite).

Ce bilan et son analyse pourrait permettre de proposer des pistes d'informations sur la procédure auprès de nos partenaires afin d'améliorer le maintien de l'emploi des seniors.

Il s'agit d'une enquête épidémiologique, rétrospective réalisée par l'envoi d'un questionnaire anonyme à l'ensemble des salariés de plus de 50 ans mis en inaptitude médicale des entreprises du BTP adhérentes à l'Association de Santé au Travail des Bouches du Rhône sur la période du 1 janvier 2004 au 31 décembre 2006. Ce questionnaire fut accompagné d'une lettre explicative et d'une enveloppe timbrée de retour au service. A leur retour, tous les items ont été saisis et traités sous le logiciel Excel.

518 questionnaires adressés, 55 retours pour adresses erronées, 230 retours remplis soit presque 50 % des questionnaires adressés et reçus par les personnes.

Sur 975 salariés mis en inaptitude médicale à leur poste durant 2 ans, 518 d'entre eux représentait des plus de 50 ans, soit 53% de la population.

Il s'agit d'homme de 55 ans, ouvrier (du manoeuvre au chef d'équipe) ayant plus de 10 ans d'ancienneté et ayant appartenu pour les 2/3 d'entre eux à des entreprises de moins de 50 salariés sans secteur d'activité émergent.

La pathologie rachidienne reste la cause principale avec peu d'écart entre les pathologies des membres ; une part importante de pathologies psychiques et cardiovasculaires apparaît. Leur devenir reste problématique puisque à peine 6% d'entre eux ont retrouvé un emploi et dans le même secteur d'activité.

Cette enquête nous fait apparaître un certain nombre de lacunes en amont et aval de la procédure d'inaptitude médicale que nous évoquerons avec des pistes d'outils concrets à formaliser au service des Médecins du Travail, des salariés et des entreprises.

INAPTITUDE OU PRE-RETRAITE?

ANDRE BOSCHER, CLAUDIE LEBaupain, FRANCINE LEVY, BRIGITTE ROBERT, MARTINE VANHAELEWYN, MARIE-LAURE VIBERT, CLAUDINE VIGNERON.¹

Objectifs

Chacun sait que les décisions d'inaptitude sont le plus souvent fondées sur une problématique complexe où interviennent et s'entrecroisent de multiples facteurs: la pathologie « objective », mais aussi son vécu, l'existence ou non de revenus de remplacement suffisants, etc., et la proximité de la retraite.

Si les contraintes du BTP sont indéniables et difficiles à supporter quand l'âge s'avance, on a aussi parfois le sentiment que se développent actuellement des démarches d'inaptitude servant peu ou prou de « pré-retraite », désirée ici par le salarié, ailleurs par l'entreprise, parfois par les deux. L'âge deviendrait ainsi parfois un critère de premier plan dans la décision d'inaptitude.

L'objectif était donc ici de voir si on pouvait faire émerger des différences significatives dans la répartition des différents facteurs d'inaptitude en fonction de l'âge du salarié.

PROTOCOLE

Chaque médecin participant devait remplir une grille d'analyse pour toutes les inaptitudes formulées en 2005. Cette grille comportait 10 items: taille de l'entreprise, âge du salarié, gravité de la pathologie « objective », importance de la subjectivité dans le vécu de cette pathologie, notion d'un conflit dans l'entreprise, désir d'inaptitude par le salarié, désir d'inaptitude par l'entreprise, notion d'un accord entreprise-salarié, contexte médico social, et question de synthèse sur le facteur prépondérant dans la décision, la « pathologie » ou « tout le reste ».

RESULTATS

Vingt médecins, soit un tiers du service, ont répondu pour 467 inaptitudes constatées en 2005 (sur 1353 pour tout le service). Les comparaisons ont été faites en créant 2 classes d'âge: les « jeunes », 55 ans et moins, et les « vieux », 56 ans et plus.

Il n'apparaît pas de différence significative entre « jeunes » et « vieux » pour l'item « subjectivité », ni pour l'item « contexte médico-social ». Tous les autres items montrent des différences significatives de cotation entre les 2 classes d'âge.

Les inaptes sont plus vieux dans les grosses entreprises. La pathologie est moins lourde pour les inaptes « vieux » que pour les inaptes « jeunes ». La notion de conflit dans l'entreprise est plus fréquente pour les jeunes. Le désir d'inaptitude est plus important chez les « vieux », que ce soit de la part du salarié ou de l'entreprise. La notion d'un accord salarié-entreprise est noté pour une petite moitié des cas chez les « vieux » versus un quart chez les « jeunes ». Enfin pour la question de synthèse, le facteur prépondérant de la décision est plus souvent la pathologie pour les « jeunes » alors que c'est plus souvent « tout le reste » pour les vieux.

1 APST-BTP-RP, BP1, 110 avenue du Général Leclerc, 92340 Bourg-la-Reine

Au total, si chaque item pris isolément est discutable, l'ensemble des réponses crée un faisceau convergent d'argument en faveur de l'hypothèse initiale: l'âge et la proximité de la retraite semblent bien intervenir en tant que tels dans les demandes et les décisions d'inaptitude.

EMPLOI DES SENIORS : LE POINT DE VUE DES TPE

Ouri CHAPIRO

OBJECTIF DE L'ENQUETE :

Il s'agit d'une étude d'opinion sur la vision que les dirigeants des TPE ont de l'activité et de l'avenir des seniors dans le BTP.

METHODOLOGIE :

Un questionnaire a été envoyé à 500 entreprises tirées au sort sur le fichier de l'APST-BTP-RP. Le seul critère retenu était d'employer entre 5 et 15 salariés. 196 questionnaires exploitables sont revenus.

PRINCIPAUX RESULTATS

Caractéristiques des entreprises

Le nombre moyen de salariés est de 9. 62 % des entreprises travaillent dans le second oeuvre, 26% dans le gros oeuvre, les TP représentent 7% et les bureaux 5 % de l'effectif.

Nombre de Seniors

72% des entreprises emploient au moins un salarié de plus de 50 ans. Parmi ces salariés, 14 % partiront en retraite dans l'année 2007.

Prise en compte de l'âge

72 % des entreprises ne tiennent pas compte de l'âge à l'embauche et parmi elles les 2/3 embauchent des plus de 50 ans en raison de la difficulté à trouver des jeunes. Pour celles qui refusent d'embaucher des seniors, c'est le plus souvent à cause de la pénibilité du travail.

Les dirigeants n'ont pas de réelle gestion des seniors : les 2/3 envisagent qu'ils poursuivront la même activité, 1/4 prévoient d'alléger leur tâche et seuls 10% prévoient une évolution de carrière.

Remplacement des seniors

Le départ des seniors représente une perte pour l'entreprise dans les 3/4 des cas, et seul 1/3 des réponses fait état de la possibilité d'embaucher des jeunes en déplorant le manque de vocations.

Age de la retraite

Pour 53% des entreprises il devrait être de 55 ans, pour 34 % de 60 ans.

Indemnités de départ

Seul un employeur sur cinq a provisionné des indemnités ou pris une assurance en cas d'inaptitude

CONCLUSION

A une époque où l'on parle de privilégier les compétences à tous les âges et où la transmission du savoir par le biais du compagnonnage est une nécessité dans le BTP, les résultats de notre enquête montrent qu'il y a peu d'anticipation sur ce plan dans les entreprises. En effet la pénibilité des tâches, couplée à la petite taille des entreprises, laisse augurer d'un départ précoce et important des salariés les plus âgés.

Maintenir les seniors dans l'entreprise passe d'une part, par une amélioration des conditions de travail dès le début de la carrière afin d'éviter « l'usure » prématurée des salariés, et d'autre part par la mise en place d'une formation continue favorisant une évolution des activités et des carrières.

Les services de santé au travail, en contact continu avec les TPE, sont les partenaires naturels de cette évolution.

Démarche pluridisciplinaire de la région Limousin-Poitou Charentes pour la prise en charge Santé-Sécurité au travail

Projet pilote concernant les apprentis et maîtres d'apprentissage CFA

Une façon de bien travailler après 50 ans

LAROCHE Jean Pierre * ; GAILLARD-COLLET Anne** ; CHABROL-BORDES Chantal***

*AIST 19 BRIVE

**AMCOBTP Limoges

***AIST19 TULLE

Dans le cadre d'une recherche d'efficacité dans la pluridisciplinarité, un groupe de travail regroupant des médecins du travail , des responsables de Centres de Formation des Apprentis , des représentants de l'OPPBTP des régions Limousin-Poitou -Charentes se sont rencontrés à plusieurs reprises . A partir de constats communs , ce groupe a décidé de développer une stratégie partagée dont le but est d'améliorer la formation sécuritaire, l'hygiène et les conditions de travail des apprentis du BTP.

A partir de ces constats communs (qui seront détaillés lors de la communication) , il a été défini un projet pilote dont l'objectif sera de pérenniser la démarche prévention engagée dans les CFA :

- par un meilleur accueil et suivi sécurité des jeunes dans l'entreprise
- par une dynamique d'amélioration des conditions de travail dans les TPE accueillantes favorisant le maintien en activité des salariés vieillissants présents ou futurs.

Depuis un an , des fiches d'accueil « Bonnes pratiques / métiers » ont été élaborées par notre conseiller en prévention de l'OPPBTP pour les principales spécialités enseignées en CFA . Ces fiches regroupent d'une part les divers bons usages à respecter dans la pratique du métier , d'autre part recensent les principaux risques du métier de façon imagée . (présentation d'une des fiches « Bonnes pratiques/métier »).

Ces fiches d'accueil seront communément utilisées par :

- les formateurs CFA,
- les maîtres d'apprentissage,
- les médecins du travail,
- les préventeurs de l'OPPBTP ,

Dans le cadre de son action en milieu de travail, le médecin s'engage à visiter toutes les entreprises accueillant des apprentis dans leur première année d'apprentissage (cette visite sera annoncée dès la signature du contrat d'apprentissage) .

Cette visite permettra de compléter l'échange par l'abord d'autres problématiques (ex : évaluation des risques professionnels, le salarié vieillissant,....)

Les premières expérimentations montrent un accueil favorable de la part des médecins du travail, des formateurs CFA, et un enthousiasme des chefs d'entreprise et maîtres d'apprentissage.

Ces derniers saluent la simplicité de la démarche et le caractère pratique des fiches d'accueil.

Ainsi quel que soit l'intervenant, un même langage sera tenu quant à la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail grâce à ces documents imagés issus d'un travail pluridisciplinaire.

Cette action permettra également de maintenir en activité le plus longtemps possible et dans de bonnes conditions l'apprenti d'aujourd'hui, travailleurs vieillissants de demain .

NB : il est à noter que les fiches d'accueil seront disponibles à une date qui sera précisées lors de la communication

L'agent RH, interface entre équipe de santé au travail et dirigeants d'entreprise, en vue d'optimiser le management de la santé au travail.

Gérard KREUTZ. INRS

Sous l'influence actuelle de libéralisation des marchés et de concurrence accrue, le travail évolue, sans toujours progresser. La compétitivité et la course à la performance génèrent de nouvelles organisations du travail et de nouvelles conditions de travail engendrant elles-mêmes de nouvelles contraintes de travail et de nouveaux facteurs de risques professionnels psychosociaux et organisationnels : faible autonomie décisionnelle, charge de travail, contraintes temporelles lourdes, faible soutien social, peu de reconnaissance, management inadapté, etc. Or, dans ce contexte, l'entreprise performante se distinguera par la qualité de son capital humain, la santé des salariés constituant un levier majeur de performance et le management de la santé une variable stratégique pour l'entreprise. C'est pourquoi nous proposons de montrer à travers cette communication, en quoi une compétence RH est une ressource stratégique indispensable à mobiliser dès lors qu'il s'agit des hommes dans l'entreprise et à fortiori de leur santé et de la prévention des risques professionnels. Parce qu'il possède une expertise des hommes et du fonctionnement des organisations, parce qu'il connaît le besoin et les attentes des salariés et qu'il connaît les enjeux de la santé au travail, parce qu'il connaît les leviers de prévention des risques psychosociaux, organisationnels et managériaux, parce que ses objectifs sont surtout de valoriser les facteurs de bonne santé, nous montrerons pourquoi et comment un acteur RH porteur d'un discours global significatif sur la santé au travail, doté d'outils spécifiques porteurs de réponses en termes de prévention, formation et d'information, peut trouver sa place dans un management de la santé au travail, à la fois novateur, préventif et dynamique, au sein des équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail.

L'agent RH, interface entre équipe de santé au travail et dirigeants d'entreprise, en vue d'optimiser le management de la santé au travail

Frédérique BLOTT

Sous l'influence actuelle de libéralisation des marchés et de concurrence accrue, le travail évolue, sans toujours progresser. La compétitivité et la course à la performance génèrent de nouvelles organisations du travail et de nouvelles conditions de travail engendrant elles-mêmes de nouvelles contraintes de travail et de nouveaux facteurs de risques professionnels psychosociaux et organisationnels : faible autonomie décisionnelle, charge de travail, contraintes temporelles lourdes, faible soutien social, peu de reconnaissance, management inadapté, etc. Or, dans ce contexte, l'entreprise performante se distinguera par la qualité de son capital humain, la santé des salariés constituant un levier majeur de performance et le management de la santé une variable stratégique pour l'entreprise. C'est pourquoi nous proposons de montrer à travers cette communication, en quoi une compétence RH est une ressource stratégique indispensable à mobiliser dès lors qu'il s'agit des hommes dans l'entreprise et à fortiori de leur santé et de la prévention des risques professionnels. Parce qu'il possède une expertise des hommes et du fonctionnement des organisations, parce qu'il connaît le besoin et les attentes des salariés et qu'il connaît les enjeux de la santé au travail, parce qu'il connaît les leviers de prévention des risque psychosociaux, organisationnels et managériaux, parce que ses objectifs sont surtout de valoriser les facteurs de bonne santé, nous montrerons pourquoi et comment un acteur RH porteur d'un discours global significatif sur la santé au travail, doté d'outils spécifiques porteurs de réponses en termes de prévention, formation et d'information, peut trouver sa place dans un management de la santé au travail, à la fois novateur, préventif et dynamique, au sein des équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail.

(2 minutes)

THEME 06 : une expérience de terrain de "Maintien dans l'emploi" des salariés handicapés dans les Alpes-Maritimes. Zoom sur les plus de 50 ans dans le BTP.

Martine PELSER,

La question du maintien dans l'emploi est une préoccupation récente pour la plupart des entreprises. Elle est liée à la notion d'inaptitude au travail et, pour cette raison, est souvent associée aux salariés handicapés et âgés. THEME 06, un dispositif partenarial, est l'unité de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés des Alpes-Maritimes. Au cours de la période de 2001 à 2006, 22% des signalements ont été adressés à THEME 06 par les médecins du travail du service de l'APST BTP 06, lesquels représentent seulement 10% des médecins du travail des Alpes-Maritimes. Cela témoigne non seulement d'une forte implication des médecins du travail mais également des entreprises de ce secteur.

En zoomant sur la population du BTP, on constate une sur représentation des salariés faisant l'objet d'un signalement et notamment des plus de 50 ans, ce qui peut s'expliquer par la pénibilité de certains postes et le cumul des expositions passées, et qui se traduit par l'obligation pour le médecin du travail de devoir gérer des situations d'inaptitude chez des salariés vieillissants.

Il ressort de ce travail de réflexion que le maintien s'opère le plus souvent par l'acquisition ou le transfert des compétences et par des aménagements organisationnels (plus faciles à mettre en œuvre que des aménagements techniques), aboutissant dans plus de 70 % des cas à un maintien du niveau de qualification. L'âge n'apparaît pas comme un facteur déterminant du taux de maintien dans l'emploi mais comme un élément important de la stratégie de maintien dans l'entreprise.

Si ce dispositif opérationnel met en évidence l'efficacité du travail en réseau, il devra néanmoins s'adapter à l'évolution vraisemblable du concept de maintien dans l'emploi des salariés en situation d'handicap, par l'ouverture vers d'autres partenaires, par la systématisation de la visite de pré reprise et surtout par des adaptations sur le plan juridique et financier comme le suggère le Rapport Gosselin.

LE BILAN DE FIN DE CARRIERE

Marc CROS. SMI BTP de l'OISE

Travailler après 50 ans dans le BTP c'est bien sûr possible, mais la surveillance médicale doit être au rendez-vous. 50 ans c'est peut-être l'âge de préparer un bilan médico-professionnel. Les médecins du travail du SMIBTP ont constaté qu'un nombre important de salariés de leur branche ont été soumis à des expositions relevant d'un suivi post-exposition, ils ont imaginé de réaliser avant le départ en retraite de leurs salariés un bilan de fin de carrière et de présenter sous forme claire dans un dossier le plus concis possible tous les éléments permettant un suivi post-professionnel de qualité (dont la mise en œuvre est notoirement insuffisante). Ce dossier contient :

- un cursus laboris du salarié,
- un rappel des différentes expositions subies pendant la carrière de celui-ci en précisant les niveaux d'exposition, accompagné si possible d'une fiche d'exposition,
- un examen clinique complet avec biométrie,
- un bilan biologique, une radiographie ou un scanner thoracique,
- un examen fonctionnel respiratoire,
- un audiogramme,
- une conclusion préconisant le suivi post-professionnel indiqué, sa nature, son rythme, et joignant un modèle de demande de prise en charge CPAM accompagné d'un courrier au médecin traitant.

Ce dossier est confié au salarié, charge à lui de le transmettre au médecin traitant de son choix.

Il constitue une véritable passerelle entre le médecin du travail et le médecin traitant, qui prend toute sa valeur en cas d'exposition à des cancérogènes. Ce bilan est particulièrement apprécié du salarié, reconnaissant de l'intérêt porté à son suivi, il permet de plus au médecin traitant de s'impliquer facilement dans le suivi de son patient retraité.

Depuis fin 2005, les 6 médecins du service*se sont impliqués dans cette nouvelle pratique, ils ont colligé 94 dossiers qui ont fait l'objet d'une étude, dont on peut retirer quelques éléments notables:

39% de nos salariés vus en bilan de fin de carrière ont fait l'objet d'au moins une recommandation de suivi post-professionnel pour exposition à des cancérogènes,

5% ont fait l'objet de 2 recommandations.

Dans 2 cas sur 3 il s'agit d'exposition à l'**amiante** et dans 1 cas sur 4 aux **poussières de bois**.

Le relevé des expositions nous montre que : 100% des calorifugeurs, 80 % des plombiers chauffagistes, et 50% des électriciens ont été exposés à l'amiante (exposition moyenne),

85% des menuisiers charpentiers ont été exposés aux poussières de bois (exposition forte)

20% des salariés vus en bilan de fin de carrière partent en retraite avec une pathologie musculo-squelettique invalidante.

25% des salariés examinés ont une atteinte de la fonction auditive moyenne ou forte.

L'exercice du bilan de fin de carrière nous a permis d'atteindre les objectifs fixés :

- Permettre d'informer le salarié ainsi que le médecin traitant de l'existence du suivi post-professionnel.
- saisir l'occasion de faire le point des expositions professionnelles subies durant sa carrière.
- pouvoir remettre au salarié tous les éléments permettant la poursuite de son suivi médical.
- montrer l'intérêt des médecins du travail pour la santé des salariés même au-delà de leur vie professionnelle.

La pratique du bilan de fin de carrière depuis un an et demi et sa réussite au sein du SMIBTP nous a décidé d'en pérenniser et d'en systématiser le principe, en effet il s'agit d'un

réel service rendu à nos salariés qui permet en outre d'éviter la perte d'informations collectées dans le dossier de santé au travail et d'en faire bénéficier le salarié après son départ en retraite.

COMMUNICATIONS AFFICHEES

SOPHIA « Age-Santé et Compétences »

Outil d'aide à la réflexion et à la décision dans le cadre de la gestion de tous les Ages

NOUVELLON Ph (1), PILNIERE V (2), SUSO Ana (3)

(1) Ergonome Européen, IPRP, Responsable du Pôle Ergonomie, CRT ESTIA Innovation- 64200 Bidart

(2) Doctorante en Sciences Cognitives, Chargée de mission, ESTIA- Ecole Supérieure des Technologies Industrielles Avancées - 64200 Bidart

(3) Informaticienne, CRT ESTIA Innovation- 64200 Bidart

Mots-clés : Age, Parcours, Santé, Compétences, traçabilité, indicateurs, décision, prévention.

Nous avons réalisé un projet, dans le cadre du programme européen Equal, de septembre 2002 à décembre 2005. Les objectifs principaux de ce projet se déclinent sur les deux axes suivants :

- Poser un nouveau cadre théorique pour une meilleure prise en compte des salariés en deuxième partie de carrière, en partant d'une analyse des modes de gestion de ces salariés,
- Concevoir une technologie innovante, offrant des capacités de traitement de données RH (Ressources Humaines) en vue d'une aide à la réflexion et à la décision, en matière de Gestion des Ressources Humaines (GRH).

Notre communication a pour volonté de restituer les résultats de nos travaux, dans une optique de critique constructive, et de présenter notamment l'opérationnalité de Sophia, comme outil de diagnostic d'entreprise mais aussi au niveau d'un secteur d'activité (BTP).

Notre démarche et les technologies qui y sont associées, permettent aujourd'hui de pouvoir répondre, d'une part à des questions simples (sur la structure des âges d'une entreprise, ou par centres de profits par exemple), et d'autre part à des questions plus complexes (sur les différents événements liés à la vie du salarié en activité [formation, accidents du travail, arrêts maladie...]).

De plus, nous sommes à même de pouvoir retracer l'intégralité d'un ou de plusieurs parcours professionnels afin de mettre en lumière des parcours dits « remarquables », car s'inscrivant dans une stratégie précise, ou des parcours dits « atypiques ». En ce sens, le cadre de Sophia s'inscrit dans une stratégie de déploiement des connaissances issues des données RH traitées en amont.

De notre point de vue, deux catégories de données sont prédominantes et intimement liées dans le cadre de la gestion des salariés :

- celles liées à leur SANTE,
- celles liées à leurs COMPETENCES.

En cela, SOPHIA s'inscrit dans une dynamique de Gestion « Age, Santé-Compétences ».

Notre population cible est, nous l'avons mentionné, caractérisée par « les deuxièmes parties de carrière ». L'objectif est bien l'employabilité de cette catégorie de

salariés.

Mais il serait illusoire de penser résoudre les problématiques de ces populations de salariés en ignorant les autres catégories d'âges. Ainsi, partant d'une réflexion centrée sur les salariés en secondes parties de carrières, SOPHIA, aujourd'hui, s'inscrit dans une politique de gestion de tous les âges.

Histoire du rachat d'une PME florissante du bâtiment. L'embellie du secteur n'a pas attiré que les entrepreneurs doués de compétence et l'impact sur la santé mentale des travailleurs en est la conséquence directe.

K. DJERIRI. AIST du Puy de Dôme

Contrairement à d'autres secteurs professionnels, celui du bâtiment connaît encore une belle euphorie en terme d'activités qui lui vaut des sollicitations de toutes sortes : création, rachat, association, sous-traitance, conversions juridiques. Tout cela reste bien normal, sauf à y regarder de plus près. En effet, de nouveaux entrepreneurs méconnaissant cette branche aussi bien sur le plan technique que culturel investissent dans cette niche économique qui reste porteuse. Leur seule motivation est d'engranger des dividendes le plus rapidement possible. Leur ambition affichée voire non avouée est de revendre l'affaire dès que les indicateurs financiers auront été majorés de façon significative et avant une inversion de la tendance. Leur méconnaissance des métiers du bâtiment génère plus que du stress au travail, elles produisent de la souffrance mentale au travail. Les méthodes utilisées sont sans fondement et ne tiennent pas compte du réel du métier : les diagnostics-devis-délais-traitements proposés sont inadaptés. Les ouvriers du bâtiment devenus « acrobates » tentent de se rattraper comme ils peuvent pour sauver leur métier. La délégation de pouvoir à des conducteurs de travaux du métier n'intervient qu'une fois le mal bien enraciné. Le non respect des référentiels culturels (code d'honneur) du bâtiment affecte plus particulièrement les anciens qui s'interrogent sur la tournure étonnante de leur fin de carrière. Catastrophés, ils se soutiennent tant bien que mal.

VOIR ET TRAVAILLER APRES 50 ANS



Arrivés à la période de la presbytie, les salariés qui atteignent la quarantaine, posent à l'entreprise une problématique nouvelle : comment se protéger efficacement tout en ayant des capacités visuelles optimales ?

Jusqu'à maintenant, la solution est apportée, le plus souvent, par les employés eux-mêmes qui conservent « la vieille paire pour le boulot ». Cette méthode présente deux inconvénients majeurs :

- Les verres ne correspondent pas à la dernière prescription qui donnerait l'acuité visuelle optimale ;
- ces vieilles lunettes, ou éventuellement la deuxième paire offerte, ne présentent aucune des caractéristiques des lunettes de protection. A savoir : protection latérale, sus et sous-orbitale ainsi que résistance mécanique ou chimique.

Depuis la mise en place des normes européennes, il est possible de faire réaliser des lunettes de protection à la vue du porteur. Fournies par l'employeur (article R 233-1), elles sont conformes à la EN 166 – protection individuelle de l'œil.

Les gammes de verres disponibles permettent d'équiper les personnes en verres à simples foyer, en verres progressifs ou de mi-distance en fonction des exigences visuelles et des contraintes du poste de travail.

Les matières disponibles telles que le verre minéral, le CR39 ou le polycarbonate procurent des résistances mécaniques ou chimiques selon les risques rencontrés.

Délivrées en partenariat avec un opticien à proximité de l'entreprise, les lunettes de protection à verres correcteurs permettent aux salariés un port permanent dans l'entreprise. Celles que nous équipons ont déjà constaté une baisse de fréquentation à l'infirmerie pour les blessures aux yeux. Les autres lunettes étant souvent oubliées à l'instant utile (pas toujours prévisible).



Les modèles en matière plastique ou en métal sont sélectionnés en fonction des conditions de travail, ainsi que de la morphologie et de la correction optique du porteur.

L'équipement offre ainsi toutes les garanties de conformité avec les exigences des directives européennes.

