



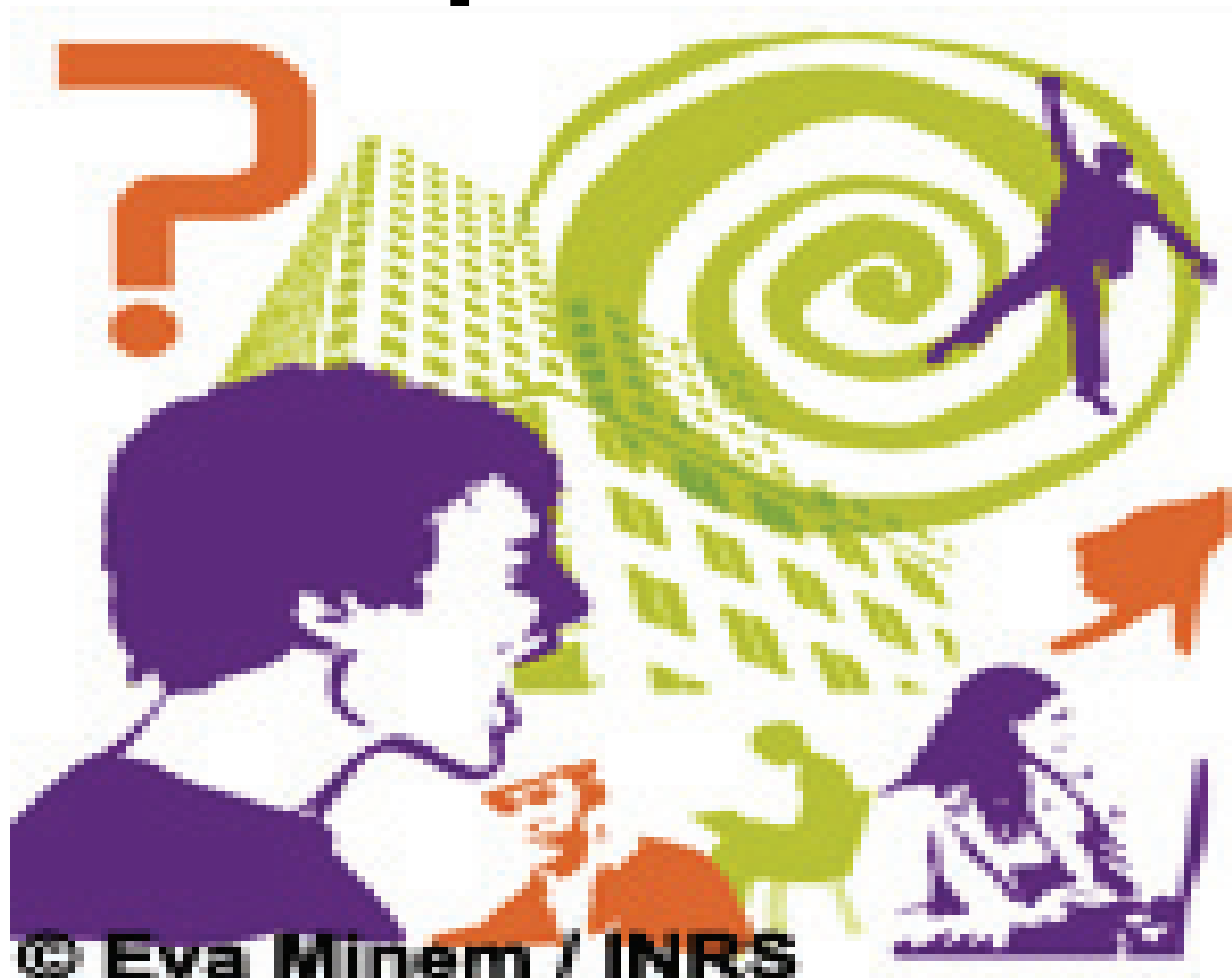
Colloque 08 Octobre 2009

Sylvain QUIPOURT

sylvain.quipourt@cram-bfc.fr



Pourquoi AGIR ?



© Eva Minem / INRS



Raisons législatives



Directive Cadre 89/391/CEE

Directive européenne qui fixe :

- Obligation générale de sécurité :
 - Évaluation des risques
 - Principes généraux de prévention

- les prescriptions minimales de SST

- Le résultat à atteindre



Démarche d'évaluation des risques

- Décret du 05 Novembre 2001
- Formalisation de la démarche d'évaluation des risques avec transcription dans DU



Risques psychosociaux

- Comme pour tout risque lié à l'activité de l'entreprise, l'employeur doit « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (art. L4121-1, L4121-2, L4121-3 du Code du travail)
- L'évaluation des risques professionnels constitue le point de départ de la démarche de prévention de l'entreprise.
 - À ce titre, elle doit intégrer les risques psychosociaux au même titre que les autres risques.

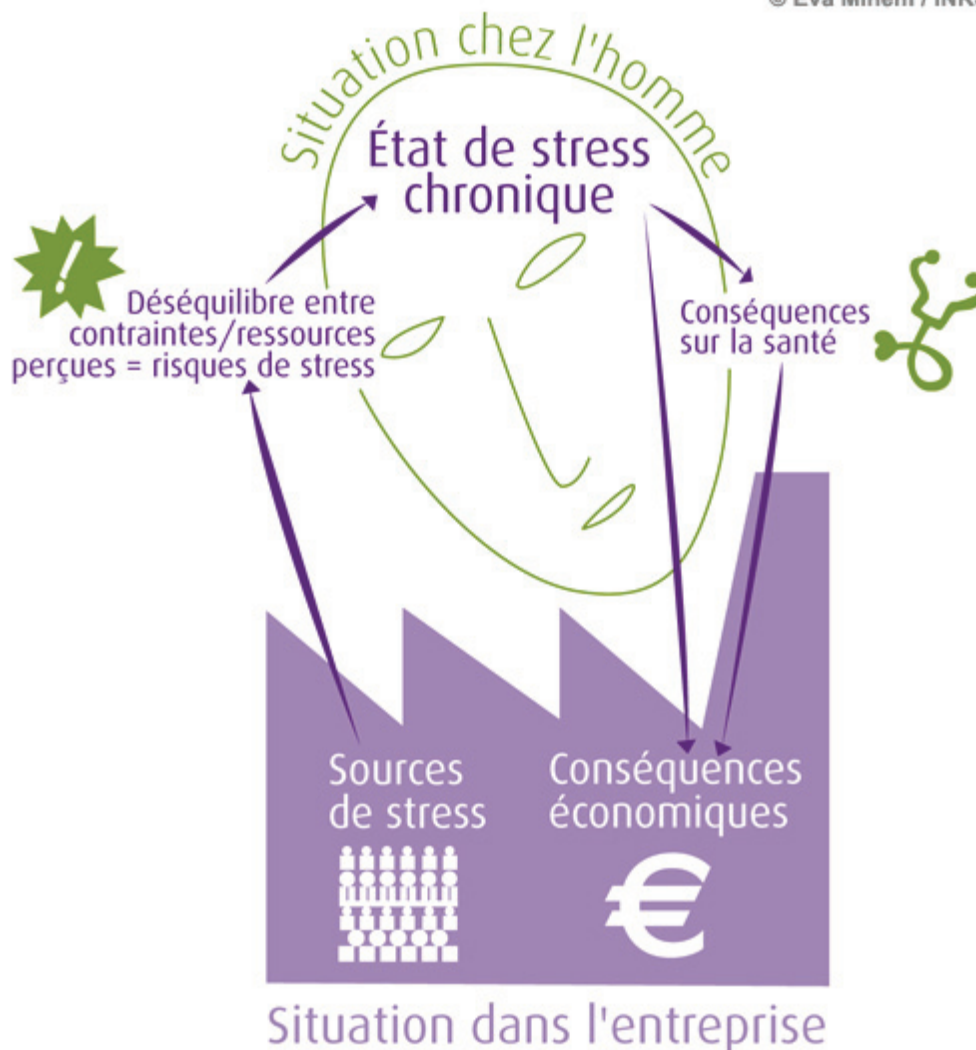


- En 2004 un accord cadre européen signé des partenaires sociaux :
« le stress peut affecter potentiellement tout lieu de travail et tout travailleur.... »
- En Juillet 2008: un accord national interprofessionnel pour :
 - « Augmenter la prise de conscience »
 - Attirer l'attention sur les signes
 - Fournir un cadre pour la détection et la prévention



Raisons économiques

© Eva Minem / INRS





En Europe :

- 27% des salariés européens déclarent leur santé affectée par des problèmes de stress.
- 50 à 60% de l'ensemble des journées de travail perdues.
- Le coût du stress est estimé à 20 milliards d'€/an

En France :

- Le coût social du stress au travail serait à minima compris entre 830 et 1 656 millions d'euros

(Etude INRS (C TRONTIN))



Coûts directs

Soins en santé

56,8	236,0	1,1
------	-------	-----

Coûts indirects

Absentéisme

189,5	161,4	18,8
-------	-------	------

Décès prématurés

24,0	142,7	0
------	-------	---

Total

en millions d'€

270,3	540,1	19,9
-------	-------	------

Environ 830 millions d'€

10 % de la branche AT/MP
0,06 % du PIB



Raisons managériales



© Eva Minem / INRS



Conséquences pour l'entreprise

- Augmentation absentéisme et turn over
- Difficultés pour remplacer le personnel
- Démotivation, baisse de créativité
- Dégradation de la productivité, de la qualité
- Dégradation du climat social, de l'ambiance de travail
- Atteintes à l'image de l'entreprise



Modèle systémique de l'homme au travail



LES FACTEURS DE RISQUES

Facteurs liés au travail, à la tâche

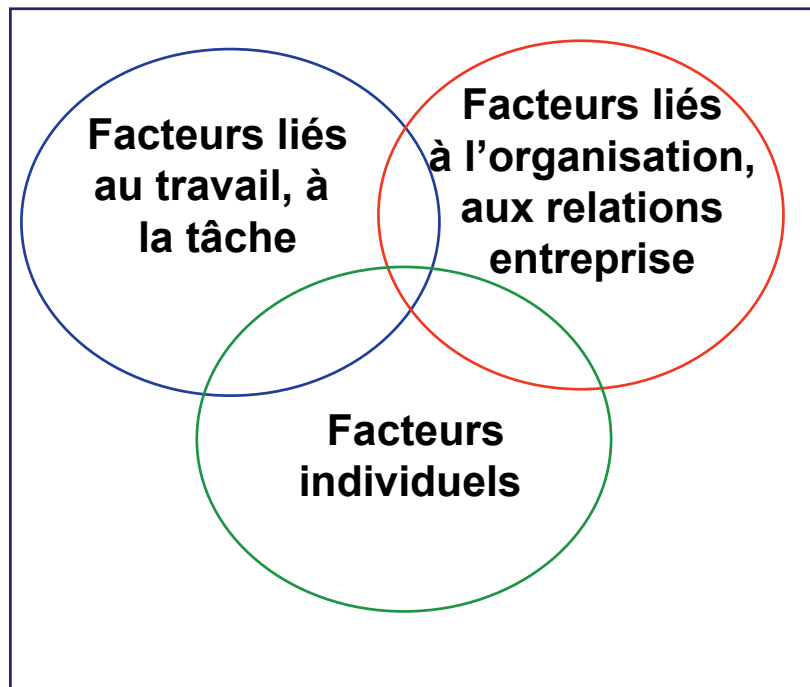
- surcharge
- exigences très fortes
- contrainte temporelle
- répercussion importante de l'erreur
- ...

Facteurs liés à l'organisation, aux relations entreprise

- pression
- compétitivité
- management
- manque de soutien
- peu de reconnaissance
- ...

Facteurs individuels

- aspiration personnelle
- sensibilité individuelle



**Interactions des facteurs
«générateurs» de souffrance
au travail**



**Processus d'action
pour faire face à
situation**

Effets sur l'organisme
(Physio, psycho, comportement)

- Manifestations souffrance (non spécifiques, variabilités individuelles)
- Stratégies de « coping ou ajustement»
- ou d'actions pour réduire perception du danger

Effets entreprise

- Cas déclarés et réparation en augmentation
- Coût, maîtrise des coûts sociaux
- Absentéisme
- Conséquence pour l'entourage (dégradation, turnover, ambiance)

MODÈLE SYSTÉMIQUE DE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL



Stress et maladie professionnelle



Stress et maladie professionnelle

- Ne fait pas partie des maladies avec présomption d'origine professionnelle

- MP : (Si reconnaissance en CRRMP)
 - Essentiellement et directement causé par le travail habituel
 - A entraîné soit le décès soit une IPP sup à 25%
 - Présentation dossier en CRRMP



Reconnaissance CRRMP B-FC

	Reconnues	Rejetées
<i>06/2009</i>	6	6
<i>2008</i>	6	9
<i>2007</i>	4	7
<i>2006</i>	2	4

En 2006 sur le plan national : 33 reconnues, 45 rejetées