

Lignes d'horizon #16

Juin 2022



EDITO

Horizon Santé Travail vient de connaître un changement important puisque, après 21 années de Présidence, Jean-Pierre Guyot m'a transmis le témoin en application de la loi du 2 août 2021 qui a modifié la gouvernance des Services de Prévention et de Santé au Travail.

Je sais ce que notre association lui doit et essaierai de me montrer digne de la confiance qu'il m'a toujours témoignée. Je souhaite bonne chance à Caroline Delmas qui me succède à la direction et, la connaissant, je suis convaincu qu'elle saura développer notre activité dans l'intérêt de nos entreprises adhérentes.

Thierry Tron Lozai
Président

La mise en œuvre de la réforme de la Santé au travail, dont la parution des premiers décrets suscite déjà de nombreuses interrogations, va faire partie des enjeux majeurs de notre Service dans les mois et années à venir.

Renforcement de la prévention primaire, évaluation des risques professionnels, prévention de la désinsertion professionnelle, évolution du suivi de santé individuel, rapprochement de la santé au travail et de la santé publique... autant de thèmes passionnants sur lesquels accompagner nos adhérents !

Caroline Delmas
Directrice



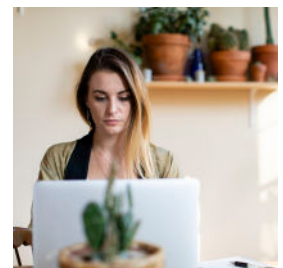
LE DOSSIER
Réforme de la santé au travail, quels sont les changements ?



LE ZOOM
Open-spaces : comment les aménager ?



EN DIRECT



AGENDA webinaires

Réforme de la santé au travail, quels sont les changements ?

C'est une réforme qui s'est fait attendre. Impulsée par le rapport Lecoq en 2018, la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est enfin applicable depuis le 1er avril dernier.

Cette réforme se met en place de manière progressive. Si les grandes lignes sont connues, leurs concrétisations dépend de décrets d'application qui tombent au compte-goutte, sans compter la nécessaire transition opérationnelle.

Petit tour d'horizon des mesures clés et de

l'impact attendu pour les employeurs.

Vous dites encore « médecine du travail » ?

La santé des travailleurs doit être appréciée au sens large. À commencer par la définition même des travailleurs. Fini le suivi de santé réservé aux seuls salariés : **les chefs d'entreprise et les indépendants** sont des travailleurs comme tout le monde et peuvent dorénavant bénéficier d'un suivi de santé et de conseils personnalisés.

Les Services de Santé au Travail changent de nom, avec un subtil, mais notable, « prévention » qui se glisse durablement dans le terme « **Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises** ». On vous accorde que c'est un peu long à dire (et à écrire), au risque de préférer l'acronyme **SPSTI**.

Une **offre socle** souligne l'importance de la prévention

des risques professionnels, du suivi de santé et de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle. Rien de nouveau de ce côté, cette offre socle correspond aux services que vous connaissez déjà et qui seront encore inclus dans la cotisation annuelle.

En revanche, une **offre complémentaire** permettra aux entreprises volontaires de bénéficier de prestations payantes qui répondent à des besoins très spécifiques de santé au travail, et parfois éloignés de nos services habituels, tels que des échauffements avant la prise de poste sur le lieu de travail.

Nos services restent structurés autour du **médecin du travail**, entouré de ses nombreux spécialistes. Nous sommes impatients de mettre en valeur le formidable potentiel de nos infirmiers de santé au travail, mais cela dépendra de la fenêtre opérationnelle qui leur sera réservée par les décrets.

Un maître mot : la prévention

La santé au travail doit être décloisonnée, jusqu'à s'étendre encore davantage vers l'hygiène de vie. Des sujets de santé publique doivent être abordés : promotion d'une activité sportive, importance de la vaccination ou des bonnes habitudes alimentaires...

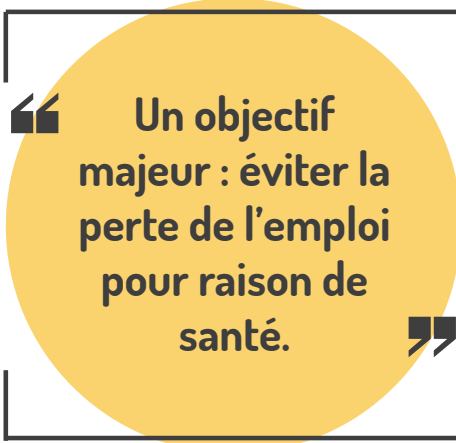
C'est une logique de santé globale à laquelle vous êtes sans doute sensible. D'ailleurs, nos équipes peuvent déjà vous accompagner sur les thématiques de nutrition, d'addiction et même de sommeil.

La formation et la sensibilisation des collaborateurs est l'étape incontournable de toute démarche de prévention. Un **passerport prévention**, dont la forme reste à définir, permettra de suivre les formations en santé et en

sécurité au travail.

Le **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels** (DUERP) est un incontournable. Si vous n'en avez jamais entendu parler, ou s'il n'a pas été mis à jour depuis des années, faites appel à nos équipes. La loi réaffirme son importance et sa place centrale dans toute démarche de prévention. A priori, il était nécessaire de le rappeler.

Mise à jour obligatoire chaque année pour les entreprises de plus de 11 salariés, dématérialisation en ligne, consultation renforcée des partenaires, conservation sur 40 ans, mise à disposition des anciens salariés...



Le plan d'action devra se montrer bien plus précis avec des indicateurs, un planning et un budget prévisionnel pour transformer les diagnostics en actions concrètes. Ces nouveaux cadres montrent une vraie volonté de concertation pour faire vivre ce document dans le temps.

Du neuf aussi dans les visites

Toutes les nouveautés concernant le suivi médical n'ont qu'un objectif : éviter la perte de l'emploi pour raison de santé. La **visite de mi-carrière** à 45 ans tout d'abord, pour anticiper les usures professionnelles, faire le point sur la santé du salarié et son adéquation avec sa situation professionnelle.

La **visite post-exposition** concernent les salariés qui bénéficient d'un suivi individuel renforcé (SIR), car exposés à certains risques professionnels. Ici aussi, il s'agit de faire le point sur la santé du collaborateur, le conseiller et évaluer s'il relève d'un suivi post-professionnel.

Un salarié en arrêt long amène des interrogations légitimes quant à son retour, notamment l'adéquation de son poste avec son état de santé. Le risque d'éloignement de l'emploi est variable selon les situations, mais bien réel.

Un **rendez-vous de liaison** est une rencontre entre l'employeur et le salarié pendant un arrêt d'au moins 30 jours, qui permet d'informer le collaborateur sur les mesures et dispositifs existants. La suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez-vous de liaison et chaque partie peut en faire la demande : une petite révolution.

La **Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE)** n'est plus réservée aux travailleurs handicapés. Les salariés jugés inaptes ou à risque par le médecin du travail pourront également bénéficier de ce dispositif pour se former jusqu'à 18 mois à un autre métier au sein de leur entreprise ou d'une autre entreprise, tout en conservant leur contrat de travail et leur rémunération.

La **visite de pré-reprise** est encore trop peu connue. Elle permet pourtant d'échanger sur les aménagements de poste possibles et d'avoir un premier regard sur leur pertinence. Le salarié, son médecin traitant, l'assurance maladie ou le médecin du travail peuvent la solliciter à tout moment pour un arrêt de travail d'au moins 30 jours (contre 3 mois avant).

Quant à l'employeur, il peut informer son salarié de la possibilité de rendez-vous avec le médecin du travail pendant son arrêt. De quoi donner encore plus de visibilité à ce concept novateur et multiplier les expérimentations.

L'arrêt maladie indemnisé par l'assurance maladie ne fait plus obstacle à ce que l'assuré demande, en accord avec son médecin traitant, à accéder à une formation ou à se rendre en entreprise tester son poste de travail ou un autre. Pourquoi attendre la fin de l'arrêt pour réfléchir aux solutions qui pourraient se présenter ensuite ?

La **visite de reprise** voit son délai s'allonger à 60 jours (au lieu de 30) pour les arrêts d'origine non-professionnelle. Pour un arrêt d'origine professionnelle ou un arrêt maternité, rien ne change.

Il reste encore du chemin

La réforme est appliquée de manière progressive et des sujets attendus restent encore à définir : développement de notre offre complémentaire, encadrement des cotisations, critères de certification de notre service...

Et puis quel sera l'impact de cette réforme face à la pénurie de médecins ? Les médecins du travail ont une expertise précieuse que n'ont pas les médecins de ville, parfois évoqués pour réaliser certaines visites et tout aussi concernés par les déserts médicaux.

Chez Horizon Santé Travail, nous suivons attentivement les évolutions annoncées. Mais nous n'attendons pas les réformes pour être pleinement impliqués auprès de nos adhérents : comptez sur nos équipes pour vous accompagner dans toutes vos démarches de santé au travail.





Sortie du livre blanc sur les open-spaces

Parmi les sujets clivants du monde du travail, l'open-space occupe une jolie place. Sujet de déconcentration pour les uns, transparence appréciable pour d'autres... Dans la plupart des cas, un open-space déprécié des collaborateurs a tout simplement été mal pensé.

Profitez de la sortie de notre premier livre blanc pour découvrir les bons repères à suivre pour aménager un open-space. Un guide dynamique résolument tourné vers les conseils pratiques : téléchargez librement le format PDF depuis notre site internet ou faites-en la demande à vos interlocuteurs habituels par mail.

Satisfaction de vos salariés, des premiers retours encourageants

Parce que notre ambition est d'offrir un service de qualité à nos adhérents, nous n'oublions pas leurs collaborateurs que nous rencontrons chaque jour dans nos centres médicaux. Dans ce sens, nous avons récemment déployé une nouvelle campagne de satisfaction à leur destination.

Les premiers résultats du questionnaire sont disponibles et nous sommes ravis de vous les partager : 97% des salariés sont globalement satisfaits de leur visite, 90% des salariés ont déclaré avoir toutes les informations pour préparer leur visite, 98% des salariés ont estimé que les échanges avec nos équipes leurs ont été utiles.

Ces chiffres sont à la hauteur de l'implication de nos équipes, mais nous avons aussi conscience de nos points faibles. Ces résultats enthousiasmants ont permis d'identifier plusieurs pistes d'amélioration que nous avons hâte de déployer.

Du nouveau dans notre gouvernance

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail réorganise la gouvernance des Services de Prévention et de Santé au Travail. Les conseils d'administration sont composés paritairment de représentants des employeurs et de salariés des entreprises adhérentes. Nous sommes ravis de vous présenter notre nouveau conseil d'administration, dont la présidence revient à Thierry Tron Lozai, qui succède à Jean-Pierre Guyot.



Open-spaces comment les aménager ?

Pour aménager des bureaux, les open-spaces sont devenus des réflexes qu'on ne questionne plus. Cela peut se comprendre, pourquoi remettre en cause ce que tout le monde fait ?

Le choix d'un open-space doit pourtant être mûrement réfléchi. Entre les bénéfices attendus et les inconvénients bien réels, il faut trouver le juste milieu. Prendre le temps de penser son organisation et intégrer les salariés dans la démarche le plus en amont possible sont des facteurs incontournables de réussite.

Se donner les moyens de ses ambitions

Choisir l'open-space dans une pure logique de rentabilité serait une erreur. Nous ne pouvons ignorer les coûts conséquents de location de bureaux, mais cela ne doit pas en être la seule motivation. Et puis **un open-space bien aménagé reste cher**, avec des espaces de vie accueillants, des salles de réunion bien réparties, des espaces pour s'isoler s'il faut passer un appel téléphonique, un traitement acoustique efficace...

L'argument d'**une meilleure communication entre les collaborateurs n'a jamais été prouvé**. Deux professeurs de la Harvard Business School ont même démontré que les conversations chutent de 73% par rapport aux bureaux individuels, pour faire exploser l'usage des échanges par mails et par messageries instantanées.

Mais rassurez-vous, il est tout de même possible de réussir ses open-spaces. Flexibilité, transparence et cohésion d'équipe sont des objectifs accessibles, pour peu que l'on s'en donne le temps et les moyens.

Le bruit, ennemi numéro 1

Les open-spaces sont des aménagements complexes avec de nombreux facteurs à prendre en compte, à corrélés avec les besoins propres à chaque activité.

Optimiser l'espace ne doit pas se faire au détriment du confort des collaborateurs. La **norme NF X35-102** recommande une surface de 10m² par personne, et même 15m² pour les activités nécessitant des communications verbales régulières. Une trop grande concentration de salariés dans un espace restreint va directement influencer sur un sentiment de promiscuité, mais cela facilite aussi la propagation des ondes sonores.

Car le vrai danger des open-spaces, c'est le bruit. Déconcentration, interruption des tâches, fatigue, stress... En dehors des normes d'espace, le **traitement acoustique** doit faire l'objet d'une attention toute particulière. Coefficient d'absorption, positionnement des aménagements, choix des séparations : de nombreuses options existent sur le marché, alors n'hésitez pas à vous faire aider d'un prestataire spécialisé.

Etablir des **règles de vie collective** s'avère parfois nécessaire (vous savez, ce collègue qui parle fort au téléphone). C'est plus facile à appliquer lorsque les services sont rassemblés par besoins, par exemple de concentration, de communication ou de confidentialité, et qu'ils partagent la même culture de travail.

Enfin, les **espaces de vie commune** influencent directement la qualité de vie au travail : des salles de

réunion insuffisantes ou trop éloignées favoriseront les échanges informels au sein de l'open-space, des bureaux situés à côté d'espaces fréquentés seront régulièrement déconcentrés...

L'importance du mobilier

Simplicité et flexibilité sont les maîtres mots. Les bureaux sont de préférence rectangulaires pour faciliter l'installation au poste, et c'est mieux s'ils sont réglables en hauteur. Le siège est peut-être l'outil de travail le plus ardu à sélectionner, tant il doit pouvoir s'adapter à un maximum de morphologies grâce à des options dans tous les sens. Ne prenez aucun risque, faites-en tester plusieurs modèles par un groupe d'utilisateurs pour garder le meilleur.

Pied ajustable en hauteur ou bras articulé pour écran, réhausseur pour les ordinateurs portables, casque téléphonique pour ceux qui communiquent beaucoup... Un plan de travail est constitué de nombreux petits éléments auxquels on ne pense pas forcément. Le diable se cache dans les détails.

Une démarche pour limiter les erreurs

Partager son travail permet d'en réduire les erreurs. Une **démarche collective et participative** permet d'optimiser les choix tout en impliquant les salariés. Cela passe par des groupes de travail et une consultation déclinée auprès de chaque équipe concernée. Laborieux ? Peut-être, mais toujours moins que les aléas qui pourraient surgir ensuite.

Dernier conseil, faites-vous aider **le plus tôt possible**. Le médecin du travail ou un ergonome ne vous seront pas d'une grande utilité s'ils arrivent à la fin du projet. Il est bien plus simple de corriger d'éventuelles problématiques lors de la conception. Car lorsque tout est terminé, il est très difficile de revenir en arrière.

AGENDA

					
Jeudi 9 juin 2022	Webinaire 9h30 - 10h30	<i>Maîtriser son risque chimique, quelle démarche et quels outils</i>			
Mardi 14 juin 2022	Webinaire 14h - 14h30	<i>Aménager son poste de travail, l'essentiel en 30 minutes</i>			
Jeudi 16 juin 2022	Webinaire 10h - 11h	<i>Toutes les clés pour bien aménager un open-space</i>			
Lundi 20 juin 2022	Webinaire 12h - 13h	<i>La santé des dirigeants</i>			
Mardi 13 septembre 2022	Webinaire 9h30 - 10h30	<i>Organisation hybride, comment accompagner le changement en entreprise</i>			
Jeudi 15 septembre 2022	Webinaire 9h30 - 10h30	<i>Comprendre et prévenir les Ondes ElectroMagnétiques</i>			
Mardi 20 septembre 2022	Webinaire 14h - 15h30	<i>Rédiger son Document Unique : initiation et méthode</i>			
Mardi 4 octobre 2022	Webinaire 12h30 - 13h	<i>Cabinets dentaires, connaissez-vous les risques auxquels vous et vos salariés sont exposés ?</i>			
Jeudi 6 octobre 2022	Webinaire 11h - 12h	<i>Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes</i>			

Pour participer : inscrivez-vous par mail sur inscription@horizonsantetravail.fr

Pour vous connecter le jour J : à partir de votre ordinateur, tablette ou smartphone, cliquez sur **le lien qui vous aura été communiqué par mail 24h** avant

Des questions ?
Contactez-nous !

contact@horizonsantetravail.fr



Donnez-nous
votre avis

Horizon Santé Travail est un service de Santé au Travail situé en Île-de-France.

Nos équipes pluridisciplinaires, rassemblant 200 professionnels qualifiés, vous proposent toutes les prestations en matière de prévention des risques professionnels et vous accompagnent dans la sensibilisation et l'information de vos salariés. **Notre zone d'intervention : Paris 7, 8, 15, 16 et 17^e arrondissements, Yvelines, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis.**



Direction de publication : Association Horizon Santé Travail. Comité de rédaction : Aurélien Matte, Jessica Abdo, Frédérique Bégot, Richard Dupré, Christelle Guédé, Nadia Lehau, Fabienne Zecri.

17 avenue du Maréchal Joffre, 92022 Nanterre cedex
01 41 37 82 82 - contact@horizonsantetravail.fr
www.horizonsantetravail.fr

